

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity
Employee Benefits

Student: Pavla Králová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Palochová Marcela, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student: **Pavla Králová**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202R049 Účetnictví a daně**
Téma: **Zaměstnanecké benefity**
Employee Benefits

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
3. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
4. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

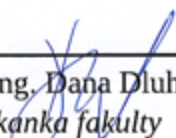
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marcela Palochová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci a přílohu č. 3 vypracovala samostatně, přílohu č. 1 a 2 jsem samostatně upravila.“

V Ostravě dne 7. 5. 2015

Radu Kralova

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	7
2.1	Historie zaměstnaneckých benefitů	7
2.2	Význam zaměstnaneckých benefitů	8
2.3	Formy zaměstnaneckých benefitů	9
2.3.1	Fixní způsob poskytování benefitů	10
2.3.2	Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém).....	10
2.4	Tvorba a čerpání fondů.....	11
2.5	Druhy zaměstnaneckých benefitů.....	12
2.6	Vybrané zaměstnanecké benefity	13
2.6.1	Příspěvky zaměstnavatele na stravování	13
2.6.2	Příspěvky zaměstnavatele na penzi	16
2.6.3	Nepeněžní plnění a dary	18
2.7	Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů.....	21
2.7.1	Mateřská škola.....	21
2.7.2	Sick days	23
3	Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	24
3.1	Daňové řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů	24
3.2	Účtování zaměstnaneckých benefitů	26
3.2.1	Příspěvky na stravování	26
3.2.2	Příspěvky na penzi	27
3.2.3	Nepeněžní plnění a dary	28
3.2.4	Praktický příklad	29
4	Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti.....	31
4.1	Informace o obchodní společnosti	31
4.2	Organizační struktura v obchodní společnosti.....	32

4.3	Systém odměňování v obchodní společnosti.....	33
4.4	Dotazníkové šetření v obchodní společnosti	37
4.4.1	Analytické dotazy.....	38
4.4.2	Selektivní dotazy	40
4.4.3	Hodnocení benefitů	46
4.4.4	Návrhy a doporučení	49
5	Závěr.....	52
	Seznam použité literatury.....	54
	Seznam zkratek	57
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Většina aktivních obyvatel vyspělého světa si na své živobytí vydělává prostřednictvím zaměstnaneckého poměru. Základem zaměstnaneckého poměru je smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec se zavazuje, že bude pro zaměstnavatele vykonávat práci a zaměstnavatel bude za tuto práci zaměstnance odměňovat. Základní formou odměňování zaměstnance je mzda nebo plat v závislosti na zaměstnaneckém poměru. Zaměstnavatel k této odměně může poskytovat další formy odměny, které známe pod pojmem zaměstnanecké benefity. Benefit je určitá výhoda, kterou jedinec může využít a má z ní prospěch. Je udělována na základě vnitřních předpisů firmy, kolektivní či individuální smlouvy mezi účastníky pracovního poměru.

V současné době je celá škála firemních benefitů, které se v různých formách objevují napříč firmami. Zaměstnanecké výhody mohou mít v důsledku vliv na efektivitu pracovního výkonu zaměstnance. Zaměstnavatelé benefity mnohdy využívají k motivaci a ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců. S tímto se pojí také sociální cítění zaměstnavatele, jež můžeme pozorovat například u Tomáše Bati, který nabízel svým zaměstnancům celou řadu výhod.

Lidé obvykle vnímají udělování benefitů jako věc prestiže podniku a způsob, jak zvýšit jeho konkurenceschopnost na trhu práce. Jednotliví zaměstnavatelé mohou benefity zařadit do portfolia svého know-how. Při výběru benefitů je pro zaměstnavatele důležitá jejich daňová uznatelnost, kdy zaměstnavatelé preferují takové benefity, které spadají do výdajů (nákladů) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. I pro zaměstnance při volbě zaměstnavatele, jsou benefity mnohdy důležitým rozhodovacím kritériem. Mezi časté výhody se řadí poskytování stravenek, příspěvky na životní či penzijní pojištění, dovolená navíc, služební automobil, mobilní telefon a notebook.

Bakalářskou práci zaměříme na specifickou aplikaci skladby zaměstnaneckých benefitů u konkrétní obchodní společnosti. Společnost již využívá zaměstnaneckých benefitů v určité strukturované formě a bakalářskou práci chtějí využít k zefektivnění systému odměňování zaměstnanců. Nejdříve tedy zhodnotíme stávající situaci společnosti a poté analyzujeme jednotlivé dopady konkrétních benefitů včetně využití metod popisné statistiky. Na základě našich zjištění, po rozboru výsledků a utřídění dat, navrhneme možná řešení.

Cílem závěrečné bakalářské práce je vytvoření návrhu struktury zaměstnaneckých benefitů v závislosti na jejich výhodnosti a to v konkrétním podniku s možností jejich

bezproblémové aplikace. Zprostředkujícím cílem je vytvoření dotazníků pro zaměstnance podniku, na základě kterých budeme moci situaci vyhodnotit.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. Cílem první části je popsat charakteristické rysy zaměstnaneckých benefitů s detailní deskripcí vybraných a často poskytovaných benefitů. Součástí je stručná historie, formy a druhy poskytovaných výhod a také důvody, proč zaměstnavatelé tento typ odměny udělují.

V druhé části je uveden souhrnný pohled na daňovou a odvodovou výhodnost benefitů ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Cílem druhé části je popsat účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů. V závěru je rozveden praktický příklad, který si klade za cíl objasnit důvody, proč je výhodné namísto mzdy poskytnout zaměstnanci benefit.

Cílem třetí části bakalářské práce je provedení analýzy zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Společnost je zde stručně popsána a je nastíněn systém odměňování zaměstnanců. Stěžejním cílem je vyhodnocení zjištěných informací z dotazníkového šetření s následným doporučením na možná vylepšení či reorganizaci systému odměňování.

V bakalářské práci jsou aplikovány především metody postupu, deskripce, komparace, analýzy a syntézy. V průběhu celé práce je využita metoda postupu, metoda deskripce je obsažena zvláště v teoretické části při charakteristice zaměstnaneckých benefitů. Metoda komparace je použita zejména ve srovnání forem zaměstnaneckých benefitů, v praktickém příkladu, jenž srovnává poskytnutí mzdy s benefitem a v celkovém porovnání daňovém a odvodovém. Metoda dvourozměrné statistické analýzy je zahrnuta v poslední části při vyhodnocování získaných informací z dotazníkového šetření a při hodnocení systému odměňování ve vybrané společnosti. Pomocí metody syntézy jsou získané informace shrnuty v daňovém řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů.

Vlastní názory, stanoviska a zhodnocení jsou v bakalářské práci psány kurzívou.

2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody jsou součástí odměny, která je poskytována navíc ke mzdě či platu a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatele váže k poskytování benefitů povinnost nebo tak činí dobrovolně. [5]

2.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

První benefity se začaly objevovat již v dobách námezdní práce, kdy pracovníci dostávali svou odměnu a k tomu jim bylo poskytnuto také ubytování a stravování. Později, ve firmách, měli zaměstnanci možnost kupovat si se slevou produkty nebo služby, které firma, v níž pracovali, vyráběla či poskytovala.

V době Rakouska-Uherska si zaměstnanci kupovali se slevou výrobky produkované firmou, v níž byli zaměstnáni, tento princip je i nyní v celku rozšířen. Například průvodčí dostávali lístky na vlak pro nejbližší rodinu zadarmo vždy, pokud nebyl vlak v dané třídě plně obsazen. Tyto volné jízdenky průvodčím dávala nejvyšší dvorská správa. Již 21. 6. 1885 Ministerstvo obchodu v normále o jízdních a dopravních úlevách na drahách císařsko-královských rakouských poskytlo pro státní (dvorské) zaměstnance slevu 50 % na jízdném či dopravním poplatku. Režijní slevy jízdného se na našem území v různých formách používaly od tohoto data až do novodobé historie České republiky. Tento příklad nám ukazuje jakou tradici a kvalitu mohou mít různé formy zaměstnaneckých benefitů, a že jsou zaměstnanci na různé benefity zvyklí a mnohdy s nimi i kalkulují. [6]

K největšímu rozmachu zaměstnaneckých výhod došlo začátkem 20. století a to v reakci na uskupení firem a dělbu práce. Objevuje se i další faktor, proč zaměstnavatelé poskytují benefity zaměstnancům a to sociální hledisko, zvýšení celkové pohody ve společnosti mnohdy s návazností na lépe a kvalitněji odvedenou práci zaměstnanců jakožto zpětnovazební reakci. Národní technické muzeum v Praze má ve svých písemných dokladech uloženy písemnosti, ve kterých se píše o průmyslníku Františku Ringhofferovi. Na webové stránce deníku E15 je napsáno: „František Ringhoffer byl nejen úspěšným podnikatelem, ale i člověkem se silným sociálním cítěním. Pro své zaměstnance založil nemocenskou pokladnu a penzijní fond v době, kdy to ještě nepřikazoval žádný zákon.“ [13]

Ještě větším podnikatelem a průkopníkem benefitů pro zaměstnance, člověkem se sociálním cítěním a vizionářem spojujícím několik oblastí lidského bytí byl průmyslník Tomáš Baťa. Součástí jeho podnikatelské strategie byly mimo jiné i výhody pro

zaměstnance. Poskytováním výhod rozvíjel nejen dobré vztahy ve firmě, ale i kvalitu života zaměstnanců. Jako jeden z prvních zaměstnavatelů na našem území pochopil, že sociální pohoda a zázemí zaměstnanců efektivním způsobem zvyšuje výkonnost práce. Díky jídelnám v rámci své firmy zvýšil kontrolu nad zaměstnanci, ušetřil zaměstnancům čas potřebný ke stravování a zároveň bylo jídlo pro zaměstnance levné a chutné. Říkal, že kvalitní strava je základ pracovní kondice a snižuje náchylnost k nemocem. Dalším benefitem, který také představoval kontrolu nad zaměstnanci, byly pravidelné zdravotní prohlídky. Rodinnou stabilitu zaměstnanců umocnil výstavbou vlastního bydlení takzvaných baťových domků. V rámci firmy existovalo několik podporovaných sportovních klubů a kulturních zařízení, které zaměstnanci hojně využívali. Poskytováním těchto výhod upevnil vztah zaměstnanců k firmě a zvýšil loajalitu k zaměstnavateli. Touto formou pozitivní motivace zvyšoval produktivitu práce zaměstnanců a výkonnost firmy. Vyrůstala také konkurenceschopnost firmy a s tím související zisk. [6]

„Nejdřív je třeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu.“

TOMÁŠ BAŤA

První zmínky o firemních benefitech ve Spojených státech amerických byly zaznamenány již v roce 1794, výrazněji je však zaměstnavatelé svým zaměstnancům začali poskytovat až během druhé světové války. V zemi bylo v důsledku války málo pracovních sil a vládní regulace zakazovala zvyšovat platy. Zaměstnavatelé hledali nové způsoby jak udržet stávající zaměstnance a jak přilákat nové. Začali zavádět výhody, které zaměstnanci mohli využívat a odlišovali zaměstnavatele od konkurence. Nejčastějšími benefity byly platby účtů od lékaře, příspěvky na stravování a příspěvky na životní pojistky. Takovýto rozvoj zaměstnaneckých výhod podpořila i daňová politika. Většina firemních benefitů tvořila osvobozený příjem zaměstnance a odčitatelnou položku od základu daně zaměstnavatele. V roce 1929 byly pouze 3 % z nákladů (výdajů) na odměnu zaměstnance určeny na firemní benefity v porovnání s rokem 1989, kdy tyto náklady (výdaje) vzrostly na 39 %. Takového nárůstu se samozřejmě nepodařilo dosáhnout bojem zaměstnavatelů o zaměstnance či sociálním soucítěním zaměstnavatelů, ale největším podílem se na něm podepsaly zaměstnanecké odbory. [8]

2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Benefity jsou peněžní či nepeněžní složkou odměny zaměstnance, jež je poskytována nad rámec sjednané mzdy, čímž podporuje motivaci a vede k větší spokojenosti zaměstnance

s pracovními podmínkami. Zároveň se touto odměnou upevňuje pozitivní vztah zaměstnance k zaměstnavateli a právě to může vést ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele. Na zaměstnanecké benefity nevzniká právní nárok.

K růstu konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce přispěje tedy správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod, kdy firma může touto formou přilákat nové kvalifikované pracovníky, pro něž může být benefiční systém významný rozhodovací faktor při volbě zaměstnání.

Benefity poskytované zaměstnancům mohou mít také vliv na spokojenost samotných zákazníků. Zde je rozhodující samotný přístup zaměstnanců, proto zaměstnavatelé usilují o to, aby zaměstnanci byli pracovití, odpočatí, spokojení a především výkonní. To je důvod, proč mimomzdová plnění bývají často zaměřena i na posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance a bývají podporovány různé volnočasové aktivity. Takto odměňování zaměstnanci dělají své firmě vhodnou reklamu mezi svými známými, což posiluje budování dobré image firmy. [7]

K docílení co nejvyšší efektivity poskytování benefitů je třeba stanovit cíle organizace v oblastech, jako jsou motivace a stabilizace. Zaměstnavatelé by se měli zajímat o potřeby a požadavky zaměstnanců vztahujících se k zaměstnaneckým výhodám, například formou dotazníkových šetření. Na základě šetření mohou zjišťovat, jak zaměstnanci výhody hodnotí a zda jsou o benefitech dostatečně informováni. Mohou také posuzovat efektivitu jednotlivých výhod pomocí vnitřního auditu efektivnosti, jenž je důležitý nástroj pro řízení lidských zdrojů. U konkurenčních firem podnikajících v obdobné činnosti mohou zjišťovat úroveň zaměstnaneckých výhod a zároveň sledovat nové trendy týkající se benefitů. Zaměstnavatelé by si měli promyslet možnost outsourcingu benefitů především u cafeteria systému, který je v současné době jeden z nejpopulárnějších způsobů poskytování zaměstnaneckých výhod. [2]

2.3 Formy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity je možno poskytovat všem zaměstnancům rovnoměrně. Další variantou je poskytování zaměstnaneckých benefitů pouze určité skupině zaměstnanců. Výhody mohou být poskytovány rovněž zcela individuálně, nejčastěji při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance. [7]

Zaměstnavatelé si mohou vybrat, jakou formou budou benefity poskytovat. Rozlišujeme dva základní způsoby poskytování benefitů a to fixní a flexibilní.

2.3.1 Fixní způsob poskytování benefitů

Fixní forma je založena na pravomoci zaměstnavatele zvolit pro zaměstnance základní benefity a rozhodnutí zaměstnance, zda tyto benefity využije. Základní benefity jsou obsaženy v podnikové kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy.

Jednou z hlavních výhod fixní formy je nižší administrativní náročnost pro zaměstnavatele, benefity jsou poskytovány pro všechny zaměstnance ve stejném rozsahu a způsobu. Tímto rovněž narážíme na hlavní nevýhodu pro zaměstnance, kteří o dané benefity nemusejí mít zájem a benefity nevyužijí. [7]

Do nevýhod fixního způsobu poskytování benefitů bychom mohli dále zařadit snížení motivačního faktoru benefitů. Zaměstnavatelé prostřednictvím fixních benefitů nemohou stimulovat efektivnost pracovníků, protože výhody jsou poskytovány pro všechny zaměstnance ve stejném rozsahu i míře.

2.3.2 Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Základem této metody je výběr zaměstnance z předem stanoveného balíčku benefitů, jež určil zaměstnavatel. Zaměstnanec si volí své benefity dle svých aktuálních potřeb a preferencí. Zaměstnanci je přiřazeno určité množství virtuálních peněz či bodů a ten je pak během daného období čerpá. Zaměstnavatel objem peněz či bodů může určit pro každého zaměstnance rozdílný na základě jeho pozice ve firmě, odpracovaných let, jeho výkonu apod. Tento systém je efektivní zejména u větších organizací. Hlavním předpokladem využití systému, je informovanost poskytovatele, o jaké benefity je mezi zaměstnanci zájem.

Cafeteria systém je obsažen ve třech systémech.

- Základní systém „bufetu“, kde si zaměstnanec vybírá z jednotlivých zaměstnaneckých výhod do výše svého účtu;
- V systému „jádra“ je pevně stanoven základ výhod, jenž je pro všechny zaměstnance stejný a dále pak volitelná část, kde si zaměstnanec opět vybírá dle svých preferencí;
- Poslední variantou je systém „bloků“, kde jsou zaměstnanci rozděleni dle určitého charakteristického rysu (ženy, muži, starší, mladší, apod.) a ke každé skupině je vytvořena speciální nabídka výhod.

Hlavními výhodami cafeteria systému jsou tedy flexibilita, transparentnost, spravedlnost, svobodná volba, zvýšení spokojenosti a loajality. Mezi nevýhody řadíme především náročnou administrativu, celkovou nákladnost a pravidelnou aktualizaci benefitů dle potřeb zaměstnanců. [2]

2.4 Tvorba a čerpání fondů

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů peníze nejčastěji plynou ze zvláštních fondů, které zaměstnavatel tvoří. Do těchto fondů se vyčleňuje určitý podíl z rozpočtu společnosti nebo část čistého zisku po zdanění.

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) se užívá pouze pro činnosti organizované samotnou společností nebo v kooperaci s odborovou organizací nebo jinou právnickou či fyzickou osobou. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen vyhláška č. 114/2002 Sb.) upravuje povinnou tvorbu a hospodaření FKSP v organizačních složkách státu, státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. V těchto organizacích je FKSP vytvářen základním přidělem, který tvoří 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy/mzdy a náhrady platů/mezd, a dále pak dalšími příjmy. Po dohodě s odborovou organizací společnost zpracuje „Zásady používání fondu“, ve kterých jsou stanovena pravidla pro poskytování plnění z fondu.

Dále mají povinnost FKSP tvořit školské právnické osoby zřízené ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí¹ a státní podniky.² [3]

Sociální fond plní podobnou roli jako FKSP. Povinnost tvorby sociálního fondu mají zdravotní pojišťovny dle § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu, ve znění pozdějších předpisů. Finanční prostředky se používají k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců pojišťovny, eventuálně i dalších osob na základě vnitřního předpisu organizace. Do zdrojů plyne přiděl z objemu nákladů za rok zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy, přiděl ze zisku po zdanění, splátky půjček zaměstnancům a další příjmy.

Kromě zdravotních pojišťoven mají povinnost tvorby FKSP také:

- akciová společnost České dráhy,³

¹ § 137 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

² § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

³ § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

- veřejné vysoké školy,⁴
- veřejné výzkumné instituce.⁵

Organizace tvořící obdobné fondy dobrovolně nemají povinnost tyto fondy tvořit. Pokud se firma dobrovolně rozhodne fond vytvořit, stanoví si svá obecně přípustná pravidla, kterými se nadále řídí. Fondy nemusí tvořit například obchodní společnosti, družstva, územně samosprávné celky, fyzické osoby, spolky a politické strany. [3, 5]

Jestliže zaměstnavatel poskytuje nepeněžní příspěvky svým zaměstnancům nebo jeho rodinným příslušníkům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo když tyto výdaje (náklady) nezahrnuje do daňově odčitatelných výdajů (nákladů) od základu daně, jsou tyto příjmy u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, nepřekročí-li celková výše příspěvků na rekreace a zájezdy u jednoho zaměstnance 20 000 Kč za kalendářní rok. Dále je od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno použití zdravotnických, vzdělávacích, tělovýchovných a sportovních zařízení, příspěvky na kulturní a sportovní akce, využití knihovny zaměstnavatele a využití předškolního zařízení pro děti zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP).

2.5 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Z důvodu užití pojmů náklady a výnosy v účetnictví a užití pojmů výdaje a příjmy v daňové evidenci, jsme se rozhodli ve 2. a 3. kapitole používat jen pojmy náklady a výnosy, které budou suplovat obě tyto varianty.

Zaměstnaneckých benefitů se v dnešní době hojně využívá, zaměstnavatelé si tento typ odměny oblíbili především kvůli daňové uznatelnosti u některých z nich. K nejčastějším druhům zaměstnaneckých benefitů řadíme:

- benefity na pracovišti a v pracovním kolektivu,
- benefity k důchodu,
- zdravotní benefity,
- benefity pracovního volna,
- životní benefity,

⁴ § 18 odst. 6 písm. f) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁵ § 23 odst. 1 písm. d) zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů

- platové a finanční benefity,
- nadstandardní vzdělávání,
- vybavení zaměstnanců. [15]

V průběhu roku 2014 došlo u 41 % firem v České republice k ekonomickému růstu situace a to vedlo mnohé podnikatele k větší ochotě poskytovat svým zaměstnancům benefity. U těchto firem je největší zájem o dlouhodobé benefity, velkou oblibu mají příspěvky na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření či benefity směřující k podpoře zdraví a sportu. [17]

„Lze očekávat, že v České republice se směr poskytování benefitů z dosavadních převážně krátkodobých benefitů (stravenky, manažerské vozidlo, mobil, notebook apod.) přesune ve prospěch benefitů dlouhodobého charakteru (penzijní pojištění, životní pojištění, zdravotní pojištění apod.), jako tomu již je ve vyspělých zemích EU“, jak tvrdí Macháček (2013, s. 16).

Ekonomickou situaci firmy lze většinou odhadnout od množství poskytovaných benefitů. Na základě výzkumu Svazu průmyslu a dopravy České republiky (dále jen SP ČR) a ING pojišťovny, a.s. vyšlo najevo, že firma, jež je v dobré ekonomické kondici, poskytuje některým svým zaměstnancům služební automobily i pro soukromé účely, jestliže v dobré kondici není, zaměstnanci automobil pro soukromé účely používat nemohou. Větší závislost mezi ekonomickou situací a poskytovanými benefity můžeme pozorovat u příspěvků na vzdělávání a zdraví zaměstnanců. Firmy, u nichž dochází ke zlepšení ekonomické situace, podporují tyto benefity 2,5krát častěji. [17]

2.6 Vybrané zaměstnanecké benefity

Existuje mnoho zaměstnaneckých výhod, které se od sebe různou mírou odlišují. Při výběru benefitů se zaměstnavatelé často řídí jejich daňovou a odvodovou výhodností a oblíbeností u zaměstnanců. Níže vybrané benefity jsme vybrali z důvodu častého poskytování ze strany zaměstnavatelů a vysoké žádanosti ze strany zaměstnanců.

2.6.1 Příspěvky zaměstnavatele na stravování

Příspěvky na stravování poskytuje v České republice většina zaměstnavatelů. Mezi lety 2013 a 2014 došlo ze strany zaměstnavatelů k poklesu zájmu o tento benefit. V roce 2013 poskytovalo příspěvek na stravování ve formě stravenek 82 % zaměstnavatelů a v roce 2014 již jen 74 % (**viz příloha č. 1**).

Tento pokles mohl být způsoben nejistotou zaměstnavatelů v možném omezení daňové výhodnosti tohoto benefitu, které v té době projednávala vláda.

Zaměstnavatel může přispívat svým zaměstnancům na stravování v nepeněžní či peněžní formě. Hodnotová výše příspěvků na stravování není omezena, stejně tak jako podíl, který by si měl zaměstnanec hradit sám. Stravenky tedy mohou být poskytnuty i bezúplatně, vše záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele. Zaměstnanecký benefit ve formě stravenek je častěji poskytován než benefit ve formě příspěvků na stravování. Stravenky zaměstnanec může využít ve veřejném stravovacím zařízení, ale také při nákupu v jiných prodejnách, kde stravenky akceptují. Rozhodnutí, jak zaměstnanec se svými stravenkami naloží, záleží pouze na něm.

Dle § 236 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Zákoník práce) je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, nicméně nemá povinnost zaměstnancům stravování zajistit. Povinnost umožnění stravování se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Bližší ustanovení týkající se poskytování stravování a finančních příspěvků na stravování jsou obsaženy v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy.

Cenově zvýhodněné stravování nemusí být poskytováno pouze aktuálně pracujícím zaměstnancům, ale Zákoník práce umožňuje poskytovat toto zvýhodnění i bývalým zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu. Rovněž je umožněno zvýhodněné stravování poskytnout zaměstnancům čerpajícím dovolenou a zaměstnancům v době jejich dočasné pracovní neschopnosti.

Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování je možno částečně uplatnit jako daňově uznatelný náklad. Pokud je plnění poskytováno ze zisku po zdanění, z fondu kulturních a sociálních potřeb či sociálního fondu, nezahrne se do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele. [7]

Daňové řešení poskytnutého příspěvku na straně zaměstnance

Osvobození od daně z příjmů fyzických osob se odvíjí od toho, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění zaměstnavatele. Jedná-li se o nepeněžní plnění, bude tento příjem zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Musí se ovšem jednat o stravování poskytované ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Pokud by zaměstnavatel příspěvky na stravování zaměstnancům vyplácel v peněžní podobě, byly by tyto příjmy součástí zdaňovaných příjmů zaměstnance, nejednalo-li by se o

peněžní částky stravného poskytnutého při pracovních cestách v rámci daných limitů určených v § 163 odst. 1 Zákoníku práce a v § 176 odst. 1 Zákoníku práce. [9]

Odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Peněžní příspěvky na stravování vstupují v plném rozsahu do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, nepeněžní příspěvky se do vyměřovacího základu nezahrnují a pojistné se z nich neodvádí.

Daňové řešení poskytnutého příspěvku na straně zaměstnavatele

V zásadě rozlišujeme 2 formy stravování, pro něž platí rozdílné daňové režimy. Tuto problematiku nalezneme v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Při provozu **vlastního stravovacího zařízení** se náklady, které jsou vynaloženy na zajištění, dosažení a udržení příjmů rozumí ty náklady, které jsou využity na provoz zařízení. Do této částky se nezapočítává hodnota potravin. Do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele můžeme zahrnout spotřebu energie, údržbu a opravy zařízení, odpisy a mzdy pracovníků zabezpečujících stravování včetně pojistného. Daňová uznatelnost těchto nákladů platí pro stravování poskytované zaměstnancům, ale i bývalým zaměstnancům (důchodcům). Daňově účinné jsou také náklady, které vznikly s provozováním zařízení po dobu, kdy zaměstnanci čerpali dovolenou nebo byli dočasně práce neschopní. Úhrada nákladů na potraviny plyne buď od zaměstnanců, nebo je zabezpečena z FKSP, ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění.

Jestliže ve firmě dochází ke **smluvně zajištěnému stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů**, musí se jednat o stravování v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení a současně v jiném než ve vlastním zařízení, jež je pronajato. Do této kategorie patří poskytování stravenek. Jedná se o daňově uznatelný náklad, jestliže příspěvky zaměstnavatele nepřesáhnou 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Maximálně může zaměstnavatel poskytnout příspěvek do výše 70 % stravného z částky 82 Kč, které se vztahuje k příjmům z náhrad cestovních výdajů při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 24 odst. 2 písmeno j) bod 4 ZDP. Aby bylo možno zahrnout příspěvky na stravování do daňových nákladů, musí být zaměstnanec přítomen v práci během své směny alespoň 3 hodiny.

Příspěvek není možné uplatnit na stravování, jestliže zaměstnanec v průběhu pracovní doby absolvoval pracovní cestu a vznikl mu nárok na stravné v souvislosti s touto pracovní cestou. Pokud zaměstnanci bylo poskytnuto v průběhu pracovní cesty jídlo, stravné se snižuje o procenta uvedena v § 163 odst. 1, 2 Zákoníku práce. Tam nalezneme také minimální částky

stravného poskytované zaměstnavatelem podnikatelské sféry. U zaměstnanců státní sféry je uvedeno rozpětí s maximální možnou výší stravného. [7, 9]

Je třeba si uvědomit, že v případě daňového osvobození od daně z příjmů fyzických osob není rozhodující, jak velkou částku zaměstnanec uhradí ze svých peněžních prostředků, nezáleží ani na tom, jak velkou sumu může zaměstnavatel zahrnout do svých daňových nákladů, nepeněžní příspěvek od zaměstnavatele je pro zaměstnance vždy příjmem osvobozeným od daně z příjmů fyzických osob. [9]

2.6.2 Příspěvky zaměstnavatele na penzi

Na základě několika výzkumů vyšlo najevo, že příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění patří mezi nejčastější výhody poskytované zaměstnavatelem. Z šetření, které provedla ING pojišťovna, a.s. a SP ČR vyplývá, že na penzi přispívá svým zaměstnancům více než 2/3 zaměstnavatelů (viz **příloha č. 1**). Velký zájem o tento příspěvek můžeme sledovat i z řad zaměstnanců, ti benefit vnímají jako nadstandardní ohodnocení, které si navíc může zaměstnavatel odečíst od daňového základu. [17]

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům přispívat na jejich penzijní pojištění, jestliže je pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti nebo je výplata těchto příspěvků stanovena ve smlouvě.

V roce 2013 došlo v České republice k důchodové reformě, která značně ovlivnila tyto benefity a jejich daňové řešení. Od tohoto roku byl důchodový systém realizován v rámci třech pilířů.

1. pilíř – důchodové pojištění spravované státem

Jako jediný z pilířů je povinný, ukončení účasti není možné a není možné naspořenou částku dědit. Z tohoto průběžného systému jsou pak vypláceny starobní důchody. S peněžními prostředky, které plynou ze sociálního pojištění, hospodaří stát. Výpočet odvedených částek se liší podle toho, zda účastník vstoupil či nevstoupil do 2. pilíře. [7, 12]

Tabulka 2.1 Sazby důchodového pojištění

Sazba důchodového pojištění u poplatníků, kteří nejsou účastni II. pilíře	
zaměstnanec	6,5 %
zaměstnavatel	21,5 %
osoba samostatně výdělečně činná	28 %
Sazba důchodového pojištění u poplatníků, kteří jsou účastni II. pilíře	
zaměstnanec	3,5 %
zaměstnavatel	21,5 %
osoba samostatně výdělečně činná	25 %

Zdroj: (Macháček, 2013) - vlastní zpracování

Příspěvky zaměstnavatele nejsou vnímány jako benefity, neboť platba, kterou zaměstnavatel hradí, je stanovena zákonem.

Mimo povinný 1. pilíř fyzické osoby mají možnost vstoupit do dobrovolného 2. nebo 3. pilíře. 2. pilíř má být zrušen v lednu roku 2016.

2. pilíř – důchodové spoření

Vznikl v roce 2013, naspořené prostředky lze za daných podmínek dědit. Účastníkem se může stát osoba, která dosáhla 18 let, jestliže uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření do svých 35 let. Fyzické osoby si ukládají na svůj účet důchodového spoření 3 % z hrubé mzdy, které dříve odváděly do I. pilíře, k této částce navíc musí odvádět další 2 % ze své mzdy. K těmto 5 % se pojištěným následně přičte zhodnocení dle vybrané investiční strategie penzijní společnosti. Jednou z nevýhod tohoto pilíře je, že zaměstnavatel nemůže přispívat svým zaměstnancům na toto spoření.

V současné době víme, že možnosti vstupu do II. pilíře nevyužilo tolik lidí, jak se předpokládalo. Vláda se shodla na tom, že možnost vstupu do druhého pilíře zruší. Do konce září 2016 se lidé musí rozhodnout, kam naspořené peníze převedou. [7, 12]

3. pilíř – doplňkové penzijní spoření

Do roku 2012 se jednalo o penzijní připojištění, které svou transformací změnilo některé své podmínky. V rámci 3. pilíře vznikly v roce 2013 nové účastnické fondy, jejichž hlavní nevýhoda spočívá v možnosti přijít o naspořené peníze, neboť za investice fondu ručí samotný klient. Dále vznikl i takzvaný transformovaný fond, do něhož automaticky přešly naspořené peníze z penzijního připojištění, které bylo uzavřeno do konce listopadu 2012. K tomuto spoření je poskytován státní příspěvek, jsou-li splněny podmínky uvedené v § 13 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

U doplňkového penzijního spoření může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům příspěvky na penzijní spoření. [7, 12]

Daňové řešení na straně zaměstnance

Podpora zaměstnavatele je podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP v celkovém úhrnu do 30 000 Kč ročně osvobozena od daně z příjmů fyzických osob ve formě:

- Příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření, je-li příspěvek poukázán na účet zaměstnance u penzijní společnosti;
- Příspěvků na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění za podmínek uvedených v zákoně;
- Příspěvků na pojistné pro případ dožití, smrti nebo na důchodové pojištění za podmínek uvedených v zákoně.

Odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Jestliže příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, pak se nezahrnují ani do výpočtu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Částka, která není u zaměstnance osvobozená od daně z příjmů fyzických osob, se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pokud je poskytování příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě, jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP tyto příspěvky na straně zaměstnavatele daňově uznatelné.

2.6.3 Nepeněžní plnění a dary

Do kategorie nepeněžního plnění spadá velká část zaměstnaneckých výhod. V této kapitole se budeme blíže zabývat a) příspěvky na kulturu, rekreaci a sport a b) dary.

a) příspěvky na kulturu, rekreaci a sport

Při meziročním srovnání firem, které poskytují příspěvky svým zaměstnancům na sport a kulturu od roku 2010 do roku 2014, byl obecně využívánějším benefitem sport. Pouze v roce 2013 byl o 1 % větší zájem o kulturu. V roce 2014 bylo 42 % firem, které poskytovali svým zaměstnancům příspěvky na sport a 35 % firem poskytovalo příspěvky na kulturu (viz **příloha č. 1**). Právě tyto benefity mohou mít příznivý vliv na pracovní výkony zaměstnanců.

V rámci příspěvků na kulturu se jedná nejčastěji o benefity určené k nákupu vstupenek do kina, divadla nebo na koncerty. Rozšířené jsou také firemní plesy a vánoční či novoroční večírky. **Rekreace** bývají v dnešní době často realizovány relaxačními a ozdravnými pobyty, ale může se také jednat o příspěvky na rodinné dovolené, dětské tábory, zájezdy a jiné rekreační aktivity. **Sportovní benefity** jsou poskytovány buď ve formě aktivních benefitů např. vstupenky na bazén, tenis, potápění, anebo ve formě pasivních benefitů, do nichž můžeme zařadit vstupenky na sportovní akce, jako je fotbalové či hokejové utkání. Všechny tyto benefity bývají často využitelné jak přímým zaměstnancem firmy, tak i jeho rodinnými příslušníky. [3]

Zaměstnavatel může uspokojovat tyto sportovní, kulturní a rekreační potřeby zaměstnanců peněžní či nepeněžní formou. [5]

Daňové řešení u zaměstnance

Od daně z příjmů fyzických osob jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozena nepeněžní plnění vymezená na:

- použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, při poskytování rekreací a zájezdů je u zaměstnance daňově uznatelná částka do 20 000 Kč za zdaňovací období,
- použití zařízení péče o děti předškolního věku, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných nebo sportovních zařízení,
- příspěvky na kulturní a sportovní akce.

Aby byly příspěvky osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, musí být poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, které nejsou náklady daňově uznatelné. Jedná-li se o peněžní plnění nebo nepeněžní plnění, které převyšuje částku poskytnutou nad zákonem stanovený limit, je tato hodnota započítána do výpočtu pro daň z příjmů fyzických osob.

Odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Nepeněžní plnění, jež je osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Z peněžních příspěvků a nepeněžních příspěvků nad zákonem stanovený limit se pojistné odvádí. [5]

Daňové řešení u zaměstnavatele

V § 25 odst. 1 písm. h) ZDP nalezneme náklady, které nejsou vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Patří zde **nepeněžní plnění** ve formě příspěvku na kulturní akce,

zájezdy a sportovní akce a možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení. Dále pak možnosti využívat závodní knihovny, tělovýchovné a sportovní zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP. Podle tohoto paragrafu jsou náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů náklady na sociální a pracovní podmínky, péči o zdraví a odpočinek. K **peněžnímu plnění** se vztahuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který vymezuje daňově uznatelné náklady. Jsou to ty náklady, které jsou určeny na sociální a pracovní podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele, kolektivní smlouvy, pracovní nebo jiné smlouvy. Ostatní peněžní plnění jsou daňově neuznatelnými náklady.

b) dary

Dary jsou bezúplatná plnění poskytovaná zaměstnavatelem z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů.

Daňové řešení u zaměstnance

Jestliže zaměstnanec získá od svého zaměstnavatele peněžní dar v souvislosti s jeho příjmy ze závislé činnosti, podléhá tento dar dani z příjmů fyzických osob.

Podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob hodnota nepeněžních darů poskytnutá z fondu kulturních a sociálních potřeb v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. V § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. jsou uvedeny příležitosti k poskytnutí daňově osvobozeného nepeněžního daru:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele,
- za sociální a humanitární pomoc,
- při životním jubileu 50 let a každých dalších 5 let,
- při pracovním jubileu 20 let a každých dalších 5 let,
- při prvním odchodu do invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- při prvním odchodu do starobního důchodu.

Pro zaměstnance, na něž se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje, platí podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP osvobození nepeněžních bezúplatných darů ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo z nedaňových výdajů do 2 000 Kč ročně u jednoho zaměstnance. Zdanitelným příjmem na straně zaměstnance jsou tedy nepeněžní dary převyšující limit 2 000

Kč, nepeněžní dary poskytnuté nad rámec uvedených příležitostí u daných organizací, peněžní dary a nepeněžní dary, které spadají do daňových nákladů zaměstnavatele.

Odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Dary osvobozené od daně z příjmů fyzických osob se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Z darů, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se pojistné odvádí. Podle předpisu č. 592/1992 Sb. zákona České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákona České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se pojistné neodvádí z plnění, které je poskytnuto formou odstupného, odchodného, odbytného a odměně při skončení funkčního období, pokud na ně vznik nárok podle zvláštních předpisů. Dále také na plnění, jež bylo poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně po jednom roku ode dne skončení zaměstnání.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Dary poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nejsou daňově uznatelnými náklady. Výjimku tvoří reklamní a propagační předměty, které splňují tři podmínky podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Darovaný předmět musí být opatřen logem firmy, která předmět poskytuje, logem se myslí jméno nebo ochranná známka nebo název propagovaného zboží nebo služby. Hodnota tohoto předmětu nesmí překročit částku 500 Kč bez daně z přidané hodnoty a nesmí být předmětem spotřební daně, tato podmínka se nevztahuje na tiché víno. [3, 7]

2.7 Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Z důvodu stále rostoucích požadavků na zaměstnance se zaměstnavatelé snaží zaměstnance podpořit dalšími benefity, které zaměstnancům mohou usnadnit soukromý život. Jsou zaváděny firemní mateřské školy, sick days, práce z domova, asistenční programy pro rodinu a mnohé další. V následující podkapitole jsme blíže rozvedli benefity, které se v posledních letech velmi rozšířily.

2.7.1 Mateřská škola

Rozlišujeme dva případy poskytování benefitů souvisejících s pomocí zaměstnavatele zaměstnancům, kteří mají zájem mít své děti umístěny v mateřských školách. Prvním z nich je provozování vlastní podnikové mateřské školy. Další formou je poskytování příspěvků na úhradu pobytu dětí v jiných mateřských školách.

Provozování podnikových mateřských škol je velmi žádaným benefitem matkami, které se chtějí vrátit do práce alespoň na částečný úvazek. Problémem při zavádění může být nízký zájem ze strany zaměstnanců o tento benefit. Obvykle jen malá část zaměstnanců má dítě v odpovídajícím věku a ještě menší část zaměstnanců je ochotna umístit své dítě do firemní mateřské školy. Proto zaměstnavatel musí provést důkladnou analýzu, než se rozhodne tento benefit poskytovat. Náklady na zřízení a provoz firemní mateřské školy jsou vysoké, zaměstnavatel je může hradit ze svých prostředků nebo má možnost čerpat finance na zřízení firemní mateřské školy z prostředků Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR.

Daňové řešení a odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Z daňového a odvodového hlediska je nutno rozlišovat, zda se jedná o a) firemní mateřskou školu, která je, či není zapsána do školského rejstříku nebo b) nefiremní mateřskou školu, kdy zaměstnavatel přispívá přímo škole nebo svému zaměstnanci na pobyt dítěte v mateřské škole.

a) firemní mateřská škola

Jedná-li se o firemní mateřskou školu, jež je **zapsána do školského rejstříku**, lze plnění poskytovaná zaměstnavatelem uznat jako daňový náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Zaměstnanci se hodnota nepeněžního plnění zahrnuje do výpočtu daně z příjmů fyzických osob a zahrnuje se do vyměrovacího základu pro odvod pojistného. Osvobození od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 v tomto případě nelze použít, neboť tato plnění jsou daňovým nákladem zaměstnavatele.

Jestliže firemní mateřská škola **není zapsána do školského rejstříku**, pak jsou náklady na provoz školy daňově neuznatelné. Náklady hradí zaměstnavatel z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových nákladů. Nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci s možností používání zařízení hrazené z výše uvedených zdrojů je podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeno u zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob.

b) nefiremní mateřská škola

Pokud zaměstnavatel přispívá jinému **předškolnímu zařízení**, pak jsou náklady zaměstnavatele daňově neuznatelné podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, ale zaměstnanci se hodnota plnění nezapočítává do výpočtu pro daň z příjmů fyzických osob dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP a do vyměrovacího základu pro odvod pojistného.

Poskytuje-li zaměstnavatel peněžní příspěvky **zaměstnanci** na pobyt dětí v předškolních zařízeních, podléhají dani z příjmů fyzických osob a zahrnují se do výpočtu

pro odvod pojistného. Zaměstnavatel si může náklady podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP zahrnout do daňových nákladů v rozsahu v jakém práva zaměstnanců vyplývají z předpisu či smlouvy. [5]

2.7.2 Sick days

Sick days jsou dny zdravotního volna, kdy zaměstnanec má možnost nepřijít do práce z důvodu nemoci, přičemž nemá povinnost navštívit lékaře a nosit do práce jakékoliv potvrzení o nemoci. Pro zaměstnance sick days představuje placené pracovní volno, jehož náhrada ovšem nemusí být počítána z průměrného stoprocentního výdělku. Tento benefit je stanoven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy, podmínky pro jeho užívání by měli mít všichni zaměstnanci stejné. Maximální počet dnů, které zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům ve formě sick days není stanoven, obvykle se jedná o 3 až 5 dnů za kalendářní rok. [16]

Daňové řešení a odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění

Sick days mají stejný daňový dopad jako výplata standardní mzdy. Jedná se tedy o daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele. Z poskytnutého plnění se odvádí SP a ZP a zahrnuje se do zdanitelného příjmu zaměstnance.

3 Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola slouží k vytvoření celkového přehledu zejména v daňovém a účetním řešení poskytování benefitů. Vypsali jsme zde souhrnný přehled benefitů s uvedením daňového řešení na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance. Uvedli jsme, zda se jedná o plnění, které se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Dále jsme vybrané benefity zaúčtovali a nastínili dopady jejich užívání.

3.1 Daňové řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů

Daňová uznatelnost nemusí být vždy jednoznačná, může platit pouze za daných podmínek uvedených v ZDP, které jsme v rámci obecné přehlednosti nevypisovali. Pokud je u benefitu uveden cenový limit, vztahuje se vždy k jednomu zaměstnanci za jeden rok.

Tabulka 3.1 Přehled daňového řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů

Název poskytnutého plnění zaměstnavatelem zaměstnanci	Zdanitelný příjem zaměstnance	Povinnost odvést SP a ZP	Daňový náklad zaměstnavatele
Náklady na stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti	NE	NE	ANO (kromě hodnoty potravin)
Stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů (hodnota stravenky)	NE	NE	ANO (do limitu)
Peněžitý příspěvek na stravování	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců v úhrnu do 30 000 Kč	NE	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců nad limit 30 000 Kč	ANO	ANO	ANO
Nepeněžní příspěvky na rekreace a zájezdy do limitu 20 000 Kč	NE	NE	NE
Nepeněžní příspěvky na rekreace a zájezdy nad limit 20 000 Kč	ANO	ANO	NE
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	ANO	ANO
Možnost sportovního nebo kulturního vyžití	NE	NE	NE
Možnost využití zdravotnického zařízení	NE	NE	NE

Název poskytnutého plnění zaměstnavatelem zaměstnanci	Zdanitelný příjem zaměstnance	Povinnost odvést SP a ZP	Daňový náklad zaměstnavatele
Hodnota nepeněžních darů do výše 2 000 Kč	NE	NE	NE
Hodnota nepeněžních darů nad 2 000 Kč	ANO	ANO	NE
Umístění dítěte do firemní mateřské školy, je-li zapsána do školského rejstříku	ANO	ANO	ANO
Umístění dítěte do firemní mateřské školy, není-li zapsána do školského rejstříku	NE	NE	NE
Peněžní příspěvek zaměstnavatele na dopravu	ANO	ANO	ANO
Nealkoholické nápoje poskytované ke spotřebě na pracovišti (mimo pitnou vodu a ochranné nápoje)	NE	NE	NE
Pitná voda a ochranné nápoje	NE	NE	ANO
Peněžitý příspěvek na nealkoholické nápoje, jedná-li se o sjednaný benefit	ANO	ANO	ANO
Hodnota jednotného pracovního oblečení	NE	NE	ANO
Vzdělávání zaměstnance v nepeněžní formě (vzdělávání souvisí s činností zaměstnavatele)	NE	NE	ANO
Vzdělávání zaměstnance v nepeněžní formě (vzdělávání nesouvisí s činností zaměstnavatele)	NE	NE	NE
Vzdělávání zaměstnance-sjednané peněžní plnění	ANO	ANO	ANO
Rekvalifikace podle zákona související s činností zaměstnavatele	NE	NE	ANO
Cestovní náhrady do limitu uvedeného v zákoně	NE	NE	ANO
Cestovní náhrady nad stanovený limit	NE	NE	NE
Poskytnutí slevy z ceny výrobků a služeb	ANO	ANO	ANO
Hodnota přechodného ubytování v nepeněžní formě do 3 500 Kč za měsíc	NE	NE	ANO
Hodnota přechodného ubytování v nepeněžní formě nad 3 500 Kč za měsíc	ANO	ANO	ANO

Zdroj: (Macháček, 2013) - vlastní zpracování

Mimořádně výhodné zaměstnanecké benefity jsou ty, které se nezahrnují do zdanitelného příjmu zaměstnance, z těchto benefitů se neodvádí zákonné pojistné a spadají do daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele. Částečně výhodné jsou benefity, kdy zaměstnanec nezahrnuje poskytnuté plnění do výpočtu daně z příjmů fyzických osob, ale pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově neuznatelné, nebo zaměstnavatel zahrne plnění do nákladů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ale zaměstnanec z tohoto plnění musí odvést daň z příjmů fyzických osob.

Až na výjimky platí, že pokud je na straně zaměstnavatele poskytnuté plnění daňově uznatelným nákladem, na straně zaměstnance se plnění zahrnuje do výpočtu daně z příjmů fyzických osob a odvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění. [3]

3.2 Účtování zaměstnaneckých benefitů

Níže jsme uvedli příklady účtování některých vybraných zaměstnaneckých benefitů a na závěr jsme znázornili praktický příklad, který může pomoci pochopit důvod, proč zaměstnavatelé místo navýšení mzdy raději volí poskytnutí benefitu. Názvy účtů jsme zaznamenali do zkráceného účtového rozvrhu (viz **příloha č. 2**).

V níže uvedených tabulkách jsou uvedeny zkratky výdajového pokladního dokladu (dále jen VPD), interního dokladu (dále jen ID) a výpisu z běžného účtu (dále jen VBÚ).

3.2.1 Příspěvky na stravování

Častým případem při poskytování příspěvků na stravování bývá, že zaměstnavatel hradí zaměstnanci hodnotu 55 % z ceny stravenky. Tuto částku si může zahrnout do daňově uznatelných nákladů, pokud nepřekročí hodnotu 70 % z částky 82 Kč, což je 57,4 Kč. Bude-li hodnota stravenky 100 Kč a zaměstnavatel stanoví příspěvek na stravování ve výši 55 % z ceny stravenky, pak daňově uznatelný náklad zaměstnavatele bude 55 Kč a zaměstnanec doplatí 45 Kč tak, jak je znázorněno v následujícím případě při nákupu 200 ks stravenek.

Tabulka 3.2 Účtování stravenek

Doklad	Účetní případ	Částka	MD	D
VPD	Nákup 200 ks stravenek po 100 Kč v hotovosti (200 · 100)	20 000 Kč	213	211
ID	Výdej stravenek zaměstnancům - daňově uznatelný náklad v částce 55 % hodnoty stravenky (20 000 · 0,55)	11 000 Kč	527	213
ID	Předpis zaměstnanci k úhradě 45 % hodnoty stravenky (20 000 · 0,45)	9 000 Kč	335	213

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnavatel poskytoval stravenky bezplatně v celé výši, zaúčtoval by 11 000 Kč na účet 527 - Zákonné sociální náklady a zbylou částku 9 000 Kč na účet 528 - Ostatní sociální náklady. Těchto 9 000 Kč by nebyla částka zahrnovaná do nákladů na dosažení, zajištění a udržení příjmů. U zaměstnance se jedná v obou případech o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnuje se do výpočtu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnance je tedy výhodné, aby celou hodnotu stravenky hradil zaměstnavatel, to ale nebývá příliš častým postupem zaměstnavatele.

Spočítáme-li z hlediska daňové uznatelnosti výši nejvýhodnější stravenky v roce 2014, vyjde nám částka 101 Kč za stravenku. Zákoník práce v roce 2014 stanovil maximální příspěvek na stravné při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin 80 Kč. Při výpočtu maximálně daňově uznatelného příspěvku počítáme $80 \text{ Kč} \cdot 70 \% = 56 \text{ Kč}$, celková hodnota stravenky je tedy $56 \cdot 100 / 55 = 101,81 \text{ Kč}$. Bereme-li v úvahu, že hodnota stravenky bude 101 Kč, 55,55 Kč bude hradit zaměstnavatel a 45,45 Kč zaměstnanec.

Pro rok 2015 platí maximální výše stravného na pracovních cestách 82 Kč. Maximálně daňově uznatelný příspěvek je tedy 57,4 Kč (70 % z 82 Kč), celková hodnota stravenky je 104,36 Kč. Při hodnotě stravenky 104 Kč, bude daňově uznatelný náklad zaměstnavatele 57,2 Kč a zaměstnanec zaplatí 46,8 Kč.

3.2.2 Příspěvky na penzi

Příspěvek do 30 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V následující tabulce je zaúčtován příspěvek ve výši 7 000 Kč, částka je hrazena čtvrtletně a tudíž nebude zahrnuta do výpočtu daně z příjmů fyzických osob.

Tabulka 3.3 Účtování příspěvků na penzi

Doklad	Účetní případ	Částka	MD	D
ID	Předpis příspěvku na penzijní pojištění	7 000 Kč	527	335
VBÚ	Úhrada příspěvku	7 000 Kč	335	221

Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže si zaměstnanec sám hradí na penzijní pojištění částku nad 12 000 Kč za rok, je tato přesahující částka odčitatelná od základu daně až do výše 12 000 Kč. Pokud si tedy zaměstnanec chce uplatnit co nejvyšší odečet ze základu daně, bude si platit 24 000 Kč za rok. Je důležité si uvědomit, že příspěvky zaměstnavatele se do této částky nezapočítávají.

3.2.3 Nepeněžní plnění a dary

V případě peněžního plnění ve formě daru, se zahrnuje tato poskytnutá částka do výpočtu daně z příjmů fyzických osob a zároveň do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele peněžní hodnota daru vstupuje do daňově uznatelných nákladů, je-li tak stanoveno ve smlouvě. Osvobozená je pak hodnota nepeněžního plnění poskytnutého s FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů do výše 2 000 Kč za každého zaměstnance. Pro zaměstnavatele je hodnota nepeněžního daru, až na výjimky, daňově neuznatelná.

V následujícím příkladě podnikatel nakoupil svým zaměstnancům 100 kusů vstupenek na kulturní akci po 150 Kč, toto nepeněžní plnění plyne z FKSP zaměstnavatele. Tato částka bude osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a nezahrne se do výpočtu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zároveň bude nedaňovým nákladem zaměstnavatele.

Tabulka 3.4 Účtování vstupenek na kulturní akci

Doklad	Účetní případ	Částka	MD	D
ID	Tvorba fondu pro účel poskytování benefitů ze zisku	30 000 Kč	431	427
VPD	Čerpání fondu - nákup 100 kusů vstupenek po 150 Kč z FKSP	15 000 Kč	427	211

Zdroj: vlastní zpracování

Prostředky na tvorbu fondu mohou plynout buď z výsledku hospodaření - účet 431, jak je uvedeno v předchozím příkladě, nebo z nerozděleného zisku z minulých let - účet 428. Tyto peníze pak plynou do ostatních fondů - účet 427 nebo do statutárních fondů - účet 423

v závislosti na tom, zda firma tvoří tyto fondy na základě společenské smlouvy či stanov. U tvorby ostatních fondů nemusí existovat žádný interní podklad pro jejich tvorbu. [11]

3.2.4 Praktický příklad

Příklad se týká benefitu, který je daňově uznatelným nákladem pro podnik a zároveň platí osvobození od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neodvádí se z něj sociální (dále jen SP) a zdravotní pojištění (dále jen ZP). Může se například jednat o příspěvek na doplňkové penzijní spoření, které zaměstnavatel poukáže na účet zaměstnance u penzijní společnosti nebo cestovní náhrady do limitu stanoveného v zákoně.

Ve variantě A zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci mzdu ve výši 20 000 Kč a neposkytuje zaměstnanci žádné benefity. Ve variantě B zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci formou mzdy 19 000 Kč a 1 000 Kč vyplácí formou benefitu. V obou případech zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, a tudíž si uplatňuje slevu na poplatníka v částce 2 070 Kč.

Tabulka 3.5 Praktický příklad

A	Částky	B	Částky
Hrubá mzda zaměstnance (dále jen HM)	20 000 Kč	HM zaměstnance	19 000 Kč
		Benefit	1 000 Kč
ZP za zaměstnance $20\,000 \cdot 0,045$	900 Kč	ZP za zaměstnance $19\,000 \cdot 0,045$	855 Kč
SP za zaměstnance $20\,000 \cdot 0,065$	1 300 Kč	SP za zaměstnance $19\,000 \cdot 0,065$	1 235 Kč
ZP za zaměstnavatele $20\,000 \cdot 0,09$	1 800 Kč	ZP za zaměstnavatele $19\,000 \cdot 0,09$	1 710 Kč
SP za zaměstnavatele $20\,000 \cdot 0,25$	5 000 Kč	SP za zaměstnavatele $19\,000 \cdot 0,25$	4 750 Kč
Daň ze mzdy snižená o slevu na poplatníka $\{(20\,000 + 1\,800 + 5\,000) \cdot 0,15\} - 2\,070\}$	1 950 Kč	Daň ze mzdy snižená o slevu na poplatníka $\{(19\,000 + 1\,710 + 4\,750) \cdot 0,15\} - 2\,070\}$	1 749 Kč
Čistá mzda (dále jen ČM) $20\,000 - 900 - 1\,300 - 1\,950$	15 850 Kč	ČM $19\,000 - 855 - 1\,235 - 1\,749 + 1\,000$	16 161 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele $20\,000 + 5\,000 + 1\,800$	26 800 Kč	Celkové náklady zaměstnavatele $19\,000 + 1\,000 + 4\,750 + 1\,710$	26 460 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

$$ZP (\text{zaměstnanec}) = HM \cdot 0,045$$

$$SP (\text{zaměstnanec}) = HM \cdot 0,065$$

$$ZP (\text{zaměstnavatel}) = HM \cdot 0,09$$

$$SP (\text{zaměstnavatel}) = HM \cdot 0,25$$

$$SHM = HM + ZP (\text{zaměstnavatel}) + SP (\text{zaměstnavatel})$$

$$SHM = \text{Celkové náklady zaměstnavatele}$$

Pokud zaměstnavatel poskytuje benefit, který vstupuje do základu daně a do základu pro výpočet pojistného, přičte se hodnota benefitu k super hrubé mzdě (dále jen SHM).

$$\text{Daň ze mzdy} = SHM \cdot 0,15$$

$$\text{Daň po slevě na poplatníka} = \text{daň ze mzdy} - 2070$$

$$\check{C}M = HM - ZP (\text{zaměstnanec}) - SP (\text{zaměstnanec}) - \text{daň ze mzdy}$$

Při poskytování benefitů se k částce $\check{C}M$ zaměstnance přičte hodnota benefitu.

V tomto příkladě by úspora zaměstnavatele při poskytování benefitu na jednoho zaměstnance činila 340 Kč (26 800 – 26 460) měsíčně, pokud by zaměstnával 100 zaměstnanců, celková úspora by byla 34 000 Kč měsíčně. Zaměstnanec ušetří 311 Kč za měsíc (16 161 – 15 850) v úspoře z daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Z příkladu je zřejmé, že je poskytování benefitů výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Musíme ale kalkulovat i s takovou variantou, že zaměstnanec o tento poskytovaný benefit nebude mít zájem a nebude ho vnímat jako přiměřený ekvivalent mzdy. Pak by poskytování benefitu ztrácelo smysl.

4 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Analýzu zaměstnaneckých benefitů jsme provedli ve společnosti Koyo Bearings Česká republika s.r.o. (dále jen Koyo Bearings). Obchodní společnost se zabývá výrobou jehličkových a válečkových ložisek a kladek pro automobilový průmysl, strojírenství a poprodejní sektor. Výzkum ve společnosti jsme uskutečnili formou dotazníkového šetření.

4.1 Informace o obchodní společnosti

Koyo Bearings byla založena v roce 2010 a výstavba závodu v Olomouci byla realizována v roce 2001 americkou nadnárodní korporací Ingersoll Rand a nesla název Torrington. Za svých 14 let působení v Olomouckém regionu společnost vyměnila tři majitele v období krize. Byla prodána americké veřejně obchodovatelné společnosti na newyorské burze The Timken Company a ta ji prodala dnešnímu majiteli Japonské nadnárodní společnosti JTEKT Corporation (dále jen JTEKT), která je dnes výhradním vlastníkem závodu Koyo Bearings se sídlem v Olomouci.

JTEKT vznikla roku 2005 sloučením dvou velmi známých Japonských společností s dlouholetou tradicí - Toyoda Machine Works a Koyo Seiko a stala se tímto lídrem ve výrobě ložisek na asijském trhu pod značkou Koyo. Pro další rozmach společnosti se vedení rozhodlo rozšířit výrobu a tedy i sféru svého vlivu směrem k Evropě a Americe a právě odkupem závodů značky Torrington se jí to podařilo. Korporace JTEKT má hlavní sídla v Osace a Nagoye. Zaměstnává na 37 000 zaměstnanců v 75 výrobních závodech po celém světě. V Evropě vlastní 13 výrobních závodů, kde pracuje 7 000 zaměstnanců. Jejím většinovým akcionářem je společnost Toyota Motor Company.

V Olomouckém závodě Koyo Bearings zaměstnává 358 kvalifikovaných pracovníků, kteří vyrábí více než 2 500 různých typů válečkových a jehličkových ložisek spolu s výrobou kladek pro automobilový průmysl a strojírenství. Exportuje se většina produkce až 98 %. Cílové oblasti exportu v Evropě jsou Německo, Francie, Itálie, Španělsko a Švédsko. Na 300 různých zákazníků důvěřuje výrobkům Olomouckého závodu a jeho produkty jsou například ve vozech Porsche, Audi, Ferrari, Maseratti či BMW. Koyo Bearings získala v letech 2007, 2008, 2011 a 2014 ocenění nejlepšího zaměstnavatele olomouckého kraje. [18]

Koyo Bearings podléhá povinnému auditu, hospodářský rok společnosti končí 31. března. Z vyjádření auditora za rok 2014 plyne, že účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz finanční pozice společnosti. Společnost měla k 31. 3. 2014 celkově 1 290 327 000 Kč aktiv a pasiva ve výši 773 509 000 Kč. Celkový výsledek hospodaření společnosti činil 1 068 000 Kč. [18]

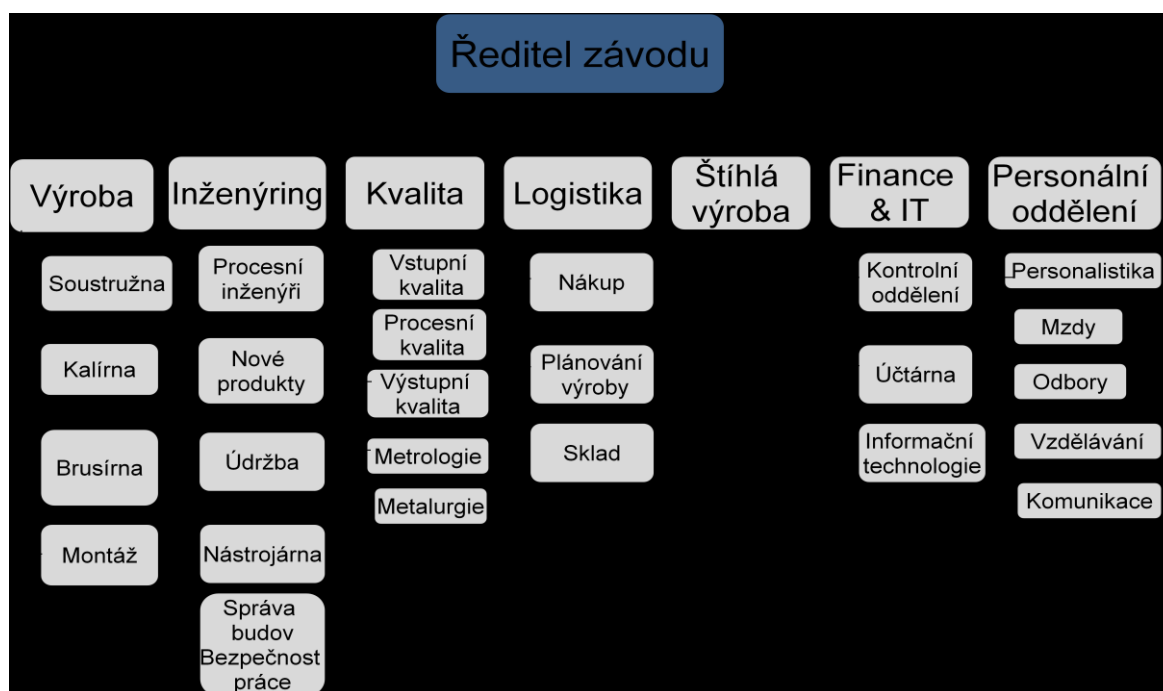
4.2 Organizační struktura v obchodní společnosti

Organizační struktura je pro firmu nezbytná a představuje model, podle kterého se lidé v organizaci chovají. Podle organizační struktury se určí rozpětí řízení, dělba pravomocí, dělba práce, specializace a koordinace. [4]

„Podniková organizační struktura musí vytvořit co nejlepší prostředí pro dosažení cíle podniku. Musí být vždy ‚šitá na míru‘ podle potřeb daného podniku. Neexistuje všeobecně využitelná ‚optimální organizační struktura‘“, jak tvrdí Synek (2010, s. 162). Podoba organizační struktury je buď plochá, nebo strmá. Do forem organizačních struktur můžeme zařadit například formu průkopnickou, maticovou a projektovou. Forem a podob organizačních struktur je tedy vícero a je právě na manažerovi, aby vytvořil nejvhodnější strukturu pro daný typ organizace. [10]

Níže máme popsanou organizační strukturu ve společnosti Koyo Bearings.

Schéma 4.1 Organizační struktura společnosti



Zdroj: (Interní materiály společnosti) - vlastní zpracování

Struktura ve společnosti Koyo Bearings se nejvíce podobá ploché organizační struktuře. Takovýto typ organizace má nízký počet stupňů řízení, rozhodování je velmi pružné, protože tok informací od nejnižší postavených pracovníků k nejvyššímu vedení je velmi rychlý. V čele organizace stojí ředitel a pod ním jsou jednotlivá oddělení. Každé z oddělení má velké rozpětí řízení, ve společnosti kontroluje a vede až 5 dalších jednotek. Mezi hlavní nevýhody ploché struktury řadíme nebezpečí, že vedoucí jednotlivých oddělení mohou ztrácet celkový přehled jak o společnosti, tak o jednotlivých úsecích. Tato situace nastává v důsledku přílišného přetížení vedoucího, proto se klade velký důraz na vybírání schopných a mimořádně kvalitních manažerů.

4.3 Systém odměňování v obchodní společnosti

Proces řízení odměňování zahrnuje vytváření, zavádění a udržování systému odměňování. Proces je zaměřen na zvyšování výkonu organizace, kolektivu i jednotlivců. Základ systému odměňování tvoří peněžní odměny a zaměstnanecké benefity. Pracovníci jsou odměňováni na základě dovedností, schopností a jejich přínosu pro organizaci. [1]

Součástí společnosti Koyo Bearings je odborová organizace, se kterou společnost projednává veškeré změny související se mzdami. Skladba mzdy je rozdílná u technicko-hospodářských pracovníků (dále jen THP) a u dělnických pozic. Převážné množství poskytovaných benefitů není odvozeno od pracovního zařazení zaměstnance.

Základem mzdy u dělnických pozic ve společnosti je hodinová mzda, která se u jednotlivých pracovníků liší v závislosti na mzdovém tarifu. Příplatkovou část mzdy tvoří základní příplatky za práci přesčas, v sobotu a neděli, ve svátky, v noci a v odpolední směně. Příplatky jsou stanoveny procenty ze základní hodinové mzdy a při práci v noci a v odpolední směně je příplatek určen korunami za hodinu. Dále mohou pracovníci získat za podmínek stanovených společností měsíční prémie a roční bonusy. Kategorie THP je odměňována základní měsíční sazbou, přičemž mají také nárok na prémie a bonusy při splnění požadavků společnosti.

Společnost Koyo Bearings poskytuje svým zaměstnancům mimo mzdu i další plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů.

Stravování

Ve společnosti funguje závodní stravování, kde si zaměstnanci mohou volit ze čtyř hotových jídel, celková hodnota jídla je 55,66 Kč. Zaměstnanec hradí 25 Kč, což je 45 % ceny jídla. Další možností je výběr ze dvou minutek. Celková hodnota minutky je 83 Kč,

zaměstnanec hradí 37,50 Kč, tato částka představuje 45 % ceny minutky. Zbytek ceny jídla doplácí zaměstnavatel formou nepeněžního příspěvku zaměstnanci na stravování. Společnost si může veškeré nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnancům zahrnout do nákladů na zajištění, dosažení a udržení příjmů. Tyto nepeněžní příspěvky musí být určeny na náklady spojené se stravováním, do kterých se však nezahrnuje hodnota samotných potravin. To znamená, že zaměstnanec si 45% částkou hradí celkovou hodnotu potravin na stravování. Pokud se zaměstnanec rozhodne nevyužívat možnosti závodního stravování, nemá nárok na žádnou kompenzaci tohoto benefitu.

Pokud zaměstnanci pracují i v soboty a neděle, kdy závodní stravování nefunguje, dostávají od zaměstnavatele stravenky. Na tyto stravenky zaměstnavatel přispívá rovněž 55 % hodnoty stravenky, zbývající částku v 45% výši z hodnoty stravenky doplácí zaměstnanci. Částka poskytovaná zaměstnavatelem se řadí do jeho daňově uznatelných nákladů. Zaměstnanec tato nepeněžní plnění nezahrnuje do svých zdanitelných příjmů.

Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření

Na tento benefit má nárok ve společnosti zaměstnanec po roce trvání pracovního poměru, pouze za podmínky minimální spoluúčasti zaměstnance ve výši 100 Kč měsíčně. Zaměstnavatel za těchto podmínek přispívá zaměstnanci 2 % z měsíční hrubé mzdy. Zaměstnavatel si vyhrazuje právo přestat přispívat na doplňkové penzijní spoření zaměstnanci po dobu jednoho roku v případě porušení pracovní kázně, neomluvené absence nebo porušení podmínek pro poskytování příspěvku. Takto vynaložené náklady zaměstnavatele jsou daňově uznatelné. Společnost poskytuje výhody zaměstnancům do maximální částky 30 000 Kč na jednoho zaměstnance za 1 rok, a tudíž jsou tato plnění příjmem osvobozeným na straně zaměstnanců.

Společenské a sportovní akce

Koyo Bearings pořádá pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky rodinné a sportovní dny, dny zdraví, vánoční večírky, různé akce a soutěže pro děti. Náklady vynaložené na tyto aktivity nejsou pro společnost daňově uznatelnými náklady.

Výše jsme již uvedli, že všeobecně využívanějším benefitem v České republice je sport před kulturou v podobě příspěvků či pořádání různých akcí. Společnost pořádá sportovní i kulturní akce, nicméně více peněžních prostředků společnost plyne do sportovních akcí, takže se neodchyluje od všeobecného trendu.

Odměny pro dárce krve

Společnost odměňuje své zaměstnance za dárcovství krve. V případě, že zaměstnanec obdrží bronzovou plaketu, která se uděluje na transfuzních odděleních za 10 odběrů krve, dostane zaměstnanec dar v hodnotě 1 000 Kč. Při stříbrné plaketě (20 odběrů krve) dostane dar v hodnotě 1 500 Kč, a pokud zaměstnanec dosáhne až na zlatou plaketu (40 odběrů krve) obdrží od společnosti dar za 2 000 Kč. Dary mají formu nepeněžního plnění, obvykle bývá součástí daru dárkový koš či poukázky na různé služby. Zaměstnavatel si nemůže náklady na takto vynaložené odměny zahrnout do nákladů na dosažení, zajištění a udržení příjmů a zaměstnanec si hodnotu daru nezahrne do výpočtu daně z příjmů fyzických osob.

Odměny za pracovní výročí

Za odpracování 5 let ve společnosti náleží zaměstnanci jednorázová odměna 5 000 Kč. Při desetiletém výročí u společnosti dostane zaměstnanec odměnu ve výši 10 000 Kč a v případě odpracování 15 let zaměstnanci přísluší odměna 15 000 Kč. Tyto náklady jsou pro společnost plně daňově uznatelné, jelikož jsou zakotveny v kolektivní smlouvě, ovšem zaměstnanci si tato plnění musí zahrnout do svých příjmů, ze kterých následně musí odvést daň z příjmů fyzických osob, sociální a zdravotní pojištění.

Pracovní volno nad rámec zákona

V níže uvedené tabulce jsou v prvním sloupci vypsané události, při kterých vzniká nárok na pracovní volno. Ve druhém sloupci je uvedena doba, po kterou jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat volno svým zaměstnancům podle Zákoníku práce a ve třetím sloupci je vysána délka volna, kterou poskytuje Koyo Bearings svým zaměstnancům.

Tabulka 4.1 Srovnání pracovního volna

Pracovní volno	Povinnost dle Zákoníku práce	Společnost poskytuje
Dovolená	4 týdny	5 týdnů
Vlastní svatba	2 dny	3 dny
Úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte	2 dny	4 dny
Úmrtí rodičů, rodičů manžela, sourozenců	1 den + 1 den v případě zařizování pohřbu	2 dny + 1 den v případě zařizování pohřbu

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky plyne, že společnost Koyo Bearings poskytuje svým zaměstnancům delší volno, než jakou má povinnost uloženou Zákoníkem práce.

Nadstandardní zdravotní péče

Vybraní zaměstnanci mají nárok na nadstandardní zdravotní prohlídky, které nesouvisí s povinnými pracovnělékařskými prohlídkami. Zdravotní péče je poskytována osobám z managementu nebo i některým dalším osobám na nižších pracovních pozicích. Jedná se například o pracovníky, kteří často absolvují pracovní cesty do zahraničí. Cílem zdravotních prohlídek je celková zdravotní hygiena, která zahrnuje kontrolu aktuálního stavu zaměstnance včetně různých rad, například jak odbourávat stres. Společností takto vynaložené náklady nejsou náklady na zajištění, dosažení a udržení příjmů a zaměstnanci tyto příjmy nezdaňují daní z příjmů fyzických osob.

Příspěvky na zdravotní péči či zdravý životní styl

Ve společnosti je částečně realizován cafeteria systém v oblasti zdravotní péče zaměstnanců. Ti si mohou volit oblast poskytování benefitů. Jedná se o rehabilitační a regenerační služby nebo vitamínové a kosmetické balíčky či příspěvky na pohybové aktivity. Aby zaměstnanec mohl využít těchto výhod, nesmí být ve zkušební či výpovědní lhůtě a musí být pojištěn u České průmyslové pojišťovny, která tyto zdravotní balíčky plně hrađí.

Soutěž o nulovou absenci

Zaměstnanci společnosti mají možnost vyhrát zájezd k moři dle vlastního výběru v hodnotě 15 000 Kč, jestliže po celý rok budou pravidelně docházet do zaměstnání. Aby byl zaměstnanec zahrnut do slosování, nesmí v rámci hodnoceného období čerpat nemocenské dávky, dávky za ošetřování člena rodiny a nesmí mít neomluvenou absenci. Vyhrát mohou 3 zaměstnanci společnosti v rámci jednoho kalendářního roku. Dvě výhry jsou určeny pro dělnické pozice a jedna pro THP. Výherci se losují na vánočním večírku nebo půlroční prezentaci společnosti. Společnost si vynaložené náklady spojené se soutěží nemůže zahrnout do svých daňově uznatelných nákladů. Tyto nepeněžní příjmy nejsou u zaměstnance zahrnuty do výpočtu daně z příjmů fyzických osob, a tudíž se z nich neodvádí SP a ZP.

Dopravní obsluřnost

Zaměstnanci mají možnost parkovat svůj automobil bezplatně před areálem společnosti nebo mohou využít autobusové linky pro dopravu do práce.

A další benefity

Na Mezinárodním dni řen společnost obdarovává řeny květinou. Pokud zaměstnanec v kalendářním roce neutrpěl řadný pracovní úraz, společnost poskytuje řemto řeměstnancům

oběd zdarma. Zaměstnanci dostávají dárek na Vánoce a mohou využít příspěvku od zaměstnavatele na pronájem tělocvičen. Tyto uvedené náklady jsou pro společnost daňově neuznatelné a zaměstnanci z těchto plnění neodvádějí daň z příjmů fyzických osob. Dále jsou ve společnosti realizovány jazykové kurzy plně hrazené zaměstnavatelem a široká škála školení pro zaměstnance. Společnost poskytuje svým zaměstnancům firemní oděvy společně se zajištěním služeb čistírny. Tyto náklady jsou daňově uznatelné pro společnost a pro zaměstnance se jedná o příjmy, které se nezahrnují do výpočtu daně z příjmů fyzických osob. [18]

Společnost Koyo Bearings poskytuje svým zaměstnancům mnoho benefitů v porovnání s jinými společnostmi. Bohužel si to mnohdy zaměstnanci příliš neuvědomují a při hodnocení společnosti jako zaměstnavatele vycházejí pouze z informací, jako je mzda či humánnost nadřízeného pracovníka. I to je jeden z důvodů, proč mělo vedení společnosti zájem na dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci společnosti, které vedlo ke zjištění, kolik zaměstnanců tyto benefity skutečně chápe jako výhody, které jsou poskytovány nikoliv z povinnosti zaměstnavatele, ale z ochoty podpořit zaměstnance nejen v jejich soukromém, kulturním a sportovním životě. Dotazník mohl také vést k uvědomění pracovníků, jaké množství různých výhod jim zaměstnavatel nabízí.

4.4 Dotazníkové šetření v obchodní společnosti

Zaměstnancům společnosti Koyo Bearings jsme předložili krátký dotazník, ze kterého jsme získali informace o celkové spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými výhodami. Respondenti měli možnost vyjádřit svůj názor k jednotlivým benefitům, mohli navrhnout nové benefity nebo podat návrhy na možná zlepšení v oblasti odměňování. Olomoucký závod zaměstnává na pozicích THP a dělnických pozicích 358 pracovníků a všem těmto pracovníkům byl předán dotazník k vyplnění. Na dotazník odpovědělo celkem 34 respondentů, návratnost tedy činila přibližně 9,5 %.

Dotazník jsme rozdělili na 2 části.

V první části (v hlavičce dotazníku) jsme zaměstnance požádali o vyplnění dotazníku a podali jsme zaměstnanci stručné instrukce k vyplnění. Následovaly analytické dotazy, které byly zaměřeny na pracovní pozici, pohlaví a délku zaměstnání.

V druhé části dotazníku byly obsaženy především otázky uzavřené. Respondenti odpovídali na otázky selektivní, kde vybírali mezi variantami: naprosto souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a naprosto nesouhlasím. Dále přidělovali benefitům hodnocení

dle svých vlastních preferencí a volili benefity z určeného balíčku benefitů, které by navíc zahrnuli do benefitního systému společnosti. Následovala otázka meritorní, kde respondenti měli možnost vypsát další benefity, u kterých by ocenili jejich zavedení, a na závěr byla kladena otázka alternativní, kde nás zajímal názor zaměstnanců na flexibilní systém odměňování.

Pro jakékoliv další připomínky či návrhy jsme zaměstnance vyzvali k vyjádření názoru na zadní stranu dotazníku.

Dotazník jsme nejprve předložili úzké skupince náhodně vybraných zaměstnanců, abychom vyzkoušeli, zda je dotazník správně naformulován a zda zaměstnanci otázky správně pochopí. Tito respondenti měli dotazník vyplněn do 7 minut a všem otázkám bez problému porozuměli. Následně jsme dotazník rozdali dalším respondentům a po obdržení vyplněných dotazníků jsme zjistili, že došlo k nedorozumění u jedné z otázek. Konkrétně se jedná o otázku číslo 5, kde měli respondenti přiřazovat jednotlivým benefitům hodnocení od 1 (nejpreferovanější benefit) do 10 (na tomto benefitu mi téměř nezáleží). Záměrem bylo každému z vypsanych benefitů přiřadit jedno jedinečné číslo od 1 do 10. Otázku jsme bohužel neformulovali jednoznačně, a proto zaměstnanci nepřirazovali čísla postupně, ale formou známkování. Respondenti, kteří pochopili otázku, jak byla zamýšlena, přiřazovali čísla postupně, i když některé benefity mohli preferenčně vnímat na stejné úrovni.

Tento fakt vede k mírnému zkreslení výsledků, přesto jsme se rozhodli tento bod z dotazníkového šetření nevyřadit a podrobit ho detailnější analýze.

4.4.1 Analytické dotazy

Souhrnné výsledky

Dotazníky vyplnilo celkově 34 zaměstnanců. Na otázku, která třídila zaměstnance podle **pracovního zařazení**, jich odpovědělo 31. Z celkového počtu zaměstnanců, jež odpověděli na otázku, je 26 % na technicko-hospodářské pozici a 74 % na dělnických pozicích.

Tento poměr mezi respondenty přibližně odpovídá i poměru celkového počtu zaměstnanců, který je 76 % THP a 24 % dělnických pracovníků.

Na otázku členící zaměstnance podle **pohlaví** odpovědělo 32 osob, z čehož bylo 87 % mužů a 13 % žen. Celých 50 % žen, které odpověděly na dotazník, jsou na pozici THP, což je velké procento zastoupení v porovnání s muži, u kterých tato hodnota činí 15 %. 85 % mužů, kteří na dotazník odpověděli, jsou tedy na dělnických pozicích.

Tento výsledek se dal očekávat v závislosti na výrobním programu společnosti, obvykle ve strojírenské výrobě bývá zaměstnáno více mužů než žen.

Rozlišení zaměstnanců podle **délky zaměstnání** jsme v dotazníku rozdělili do tří kategorií. Tyto kategorie jsme vybrali na základě konzultace s personálním oddělením společnosti. Z výsledků vyšlo najevo, že 73 % zaměstnanců jsou ve společnosti zaměstnáni 5 a více let. 2 - 5 let je ve společnosti zaměstnáno 12 % zaměstnanců a do 2 let 15 % zaměstnanců. Tyto výsledky byly předpokládány, neboť podle průzkumu projektu HR Monitor vyšlo najevo, že čeští zaměstnanci průměrně stráví u jednoho zaměstnavatele téměř 10 let. [14]

Výsledky dle kategorií

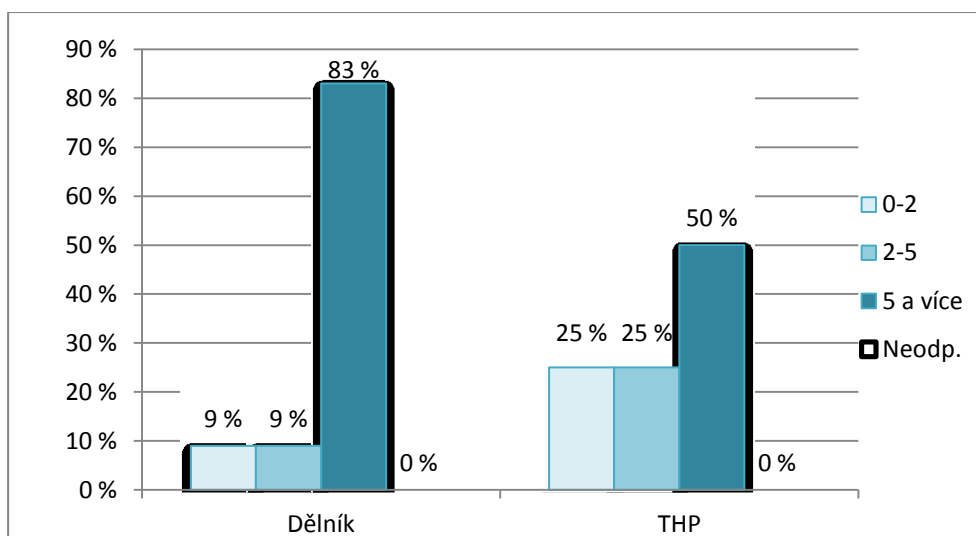
Pro níže uvedené tabulky platí, že hodnota před závorkou vyjadřuje absolutní četnost respondentů, kteří zvolili danou variantu odpovědi. Hodnota v závorce značí příslušnou relativní četnost v % vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců v dané kategorii.

Tabulka 4.2 Odpracované roky dle pracovního zařazení

	0 - 2	2 - 5	5 a více	Neodpověděli
Dělník	2 (9 %)	2 (9 %)	19 (83 %)	0 (0 %)
THP	2 (25 %)	2 (25 %)	4 (50 %)	0 (0 %)

Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.1 Odpracované roky dle pracovního zařazení



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

V porovnání s THP jsou dělníci stálejšími pracovníky. 83 % dělníků je ve společnosti zaměstnáno 5 a více let v porovnání s 50 % THP. V kategorii do 2 odpracovaných let je 9 % dělníků a 25 % THP. Stejně hodnoty nalezneme u zaměstnaných 2 až 5 let.

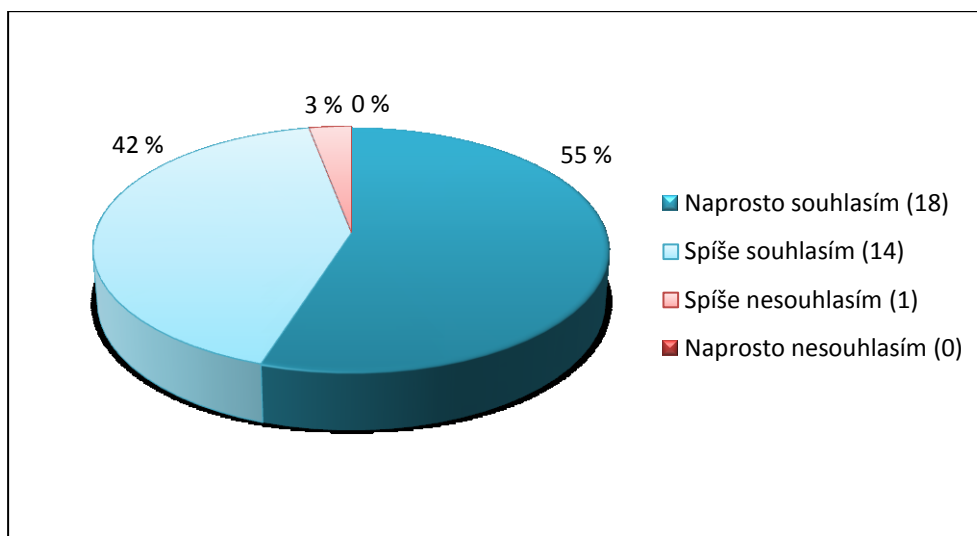
4.4.2 Selektivní dotazy

1. Otázka - Máte dojem, že jste dostatečně informován/a o benefitech jež Vám firma nabízí?

Souhrnné výsledky

Pro všechny grafy výšečového typu platí, že údaje u jednotlivých variant odpovědi uvedených v závorkách značí počty zaměstnanců, kteří zvolili danou variantu.

Graf 4.2 Informovanost zaměstnanců o benefičním systému



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření vyplývá, že informovanost zaměstnanců o firemních benefitech je na velmi dobré úrovni. 97 % zaměstnanců si myslí, že jsou dostatečně informováni (volba variant: naprosto souhlasím a spíše souhlasím).

Po konzultaci s personálním oddělením společnosti jsme došli k závěru, že v oblasti informovanosti společnost obstála velmi dobře, a proto není třeba pořádat jakékoliv akce, kde by se zaměstnanci mohli dozvědět více o benefitech.

Výsledky dle kategorií

Tabulka 4.3 Informovanost respondentů dle pracovního zařazení

	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
Dělník	12 (52 %)	9 (39 %)	1 (4 %)	0 (0 %)	1 (4 %)
THP	6 (75 %)	2 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

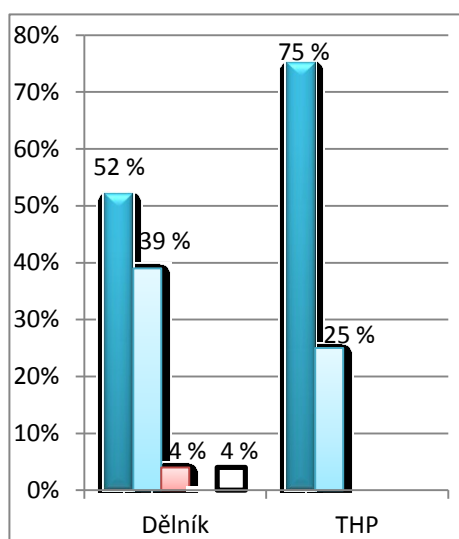
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka 4.4 Informovanost respondentů dle počtu let

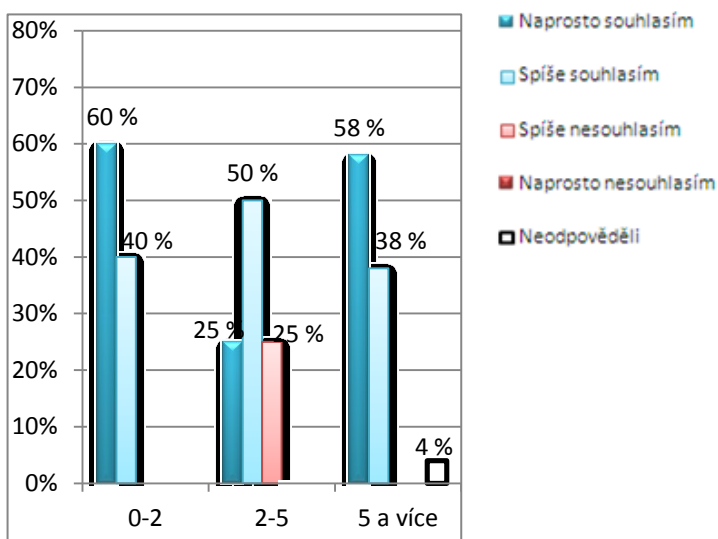
	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
0 - 2	3 (60 %)	2 (40 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
2 - 5	1 (25 %)	2 (50 %)	1 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
5 a více	14 (58 %)	9 (38 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (4 %)

Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.3 Informovanost dle pracovního zařazení



Graf 4.4 Informovanost dle počtu let



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z grafu 4.3 je patrné, že technicko-hospodářští pracovníci si myslí, že jsou lépe informovaní o poskytovaných benefitech než pracovníci na dělnických pozicích.

V porovnání dle počtu odpracovaných let z grafu 4.4 můžeme vyčíst, že pracovníci, kteří ve společnosti pracují do 2 let a více než 5 let jsou o benefitech dobře informovaní. Zaměstnanci pracující 2 až 5 let jsou informováni méně.

Může to být způsobeno tím, že zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti zaměstnaní do 2 let, si pamatují informace o benefitech ze školení, které probíhá u každého zaměstnance vždy na začátku pracovního poměru. Ti zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti zaměstnaní od 2 do 5 let, již tyto informace mohli zapomenout. U zaměstnaných nad 5 let si dobrou informovanost o benefitech vysvětlujeme tím, že tito zaměstnanci již velmi dobře znají firemní prostředí včetně poskytovaných benefitů.

2. Otázka – Víte, kde naleznete informace o benefitech poskytovaných Vaší společností?

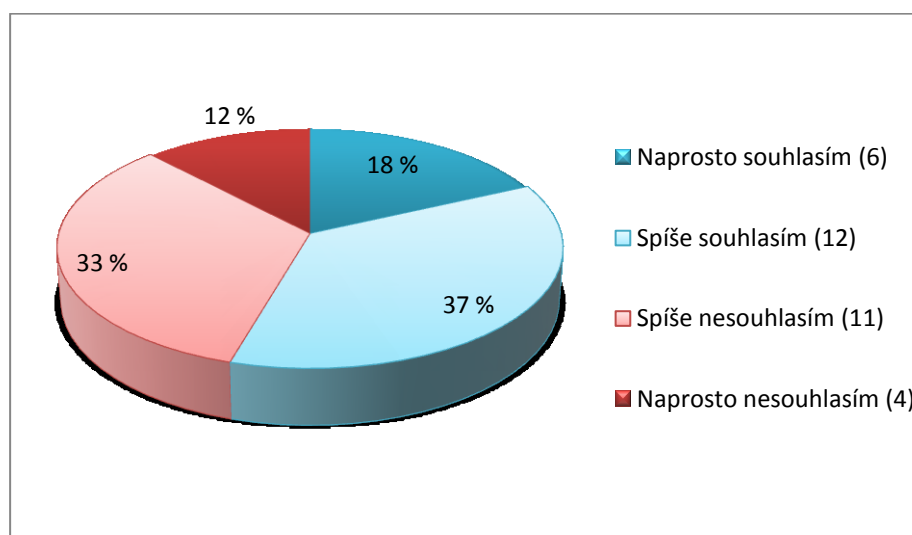
Při srovnání s první otázkou, která se týkala dojmu zaměstnanců o jejich informovanosti o benefitech, zjistíme, že počty zaměstnanců u jednotlivých variant odpovědí se neliší. Při detailnějším rozboru výsledků jsme zjistili, že většinou zaměstnanci odpovídali na 1. i 2. otázku stejně. Pouze u 4 zaměstnanců se lišila 1. a 2. odpověď.

Z toho vyplývá, že informovanost o benefitech úzce souvisí se znalostí zaměstnanců, kde tyto informace mohou nalézt.

3. Otázka – Bylo pro Vás důležité, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel při hledání zaměstnání?

Souhrnné výsledky

Graf 4.5 Důležitost nabídky benefitů při hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Pro většinu zaměstnanců bylo jedním z kritérií při hledání zaměstnání i nabídka poskytovaných benefitů.

Pravděpodobně ale nabídka benefitů nebyla hlavním rozhodovacím kritériem vzhledem k situaci na trhu práce, kdy zaměstnanci jsou většinou vděční za práci a nespatřují v benefitech příliš velký význam při volbě svého zaměstnání.

Výsledky jsme dále podrobili detailnější analýze, abychom se dozvěděli konkrétně, pro které zaměstnance byla nabídka benefitů důležitá.

Výsledky dle kategorií

Tabulka 4. 5 Důležitost benefitů při hledání zaměstnání dle pracovního zařazení

	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
Dělník	4 (17 %)	4 (17 %)	10 (43 %)	4 (17 %)	1 (4 %)
THP	2 (25 %)	6 (75 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

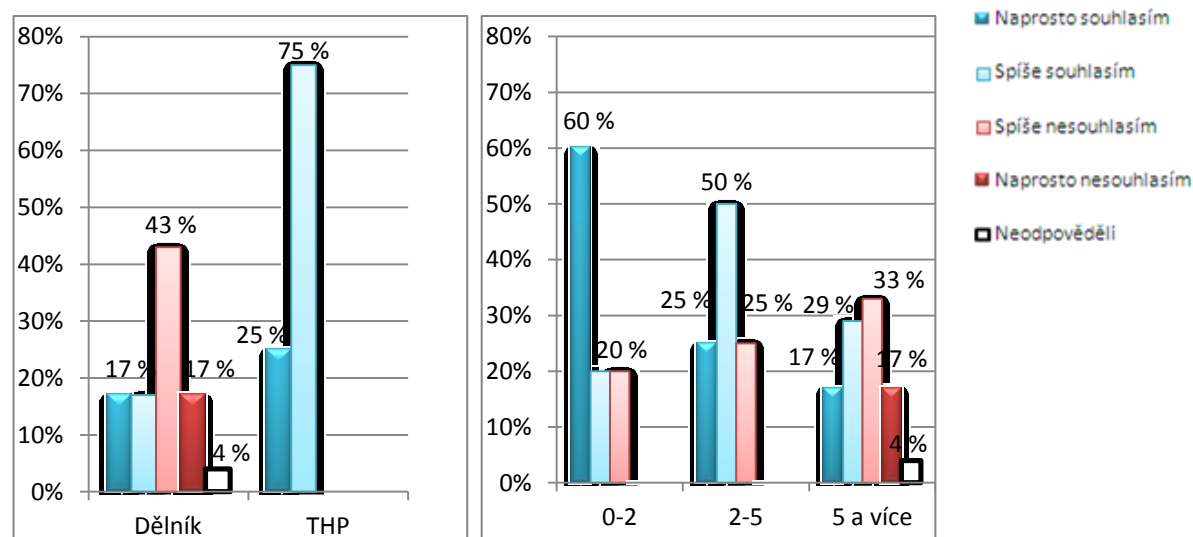
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka 4.6 Důležitost benefitů při hledání zaměstnání dle počtu odpracovaných let

	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
0 - 2	3 (60 %)	1 (20 %)	1 (20 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
2 - 5	1 (25 %)	2 (50 %)	1 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
5 a více	4 (17 %)	7 (29 %)	8 (33 %)	4 (17 %)	1 (4 %)

Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.6 Důležitost dle pracovního zařazení Graf 4.7 Důležitost dle počtu let



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z grafu 4.6 je patrné, že technicko-hospodářští pracovníci se rozhodovali více podle nabídky benefitů, než pracovníci na dělnických pozicích, při volbě svého zaměstnavatele.

Může to být způsobeno vyšším vzděláním a kvalitací THP, kteří mají možnost širšího výběru zaměstnavatelů.

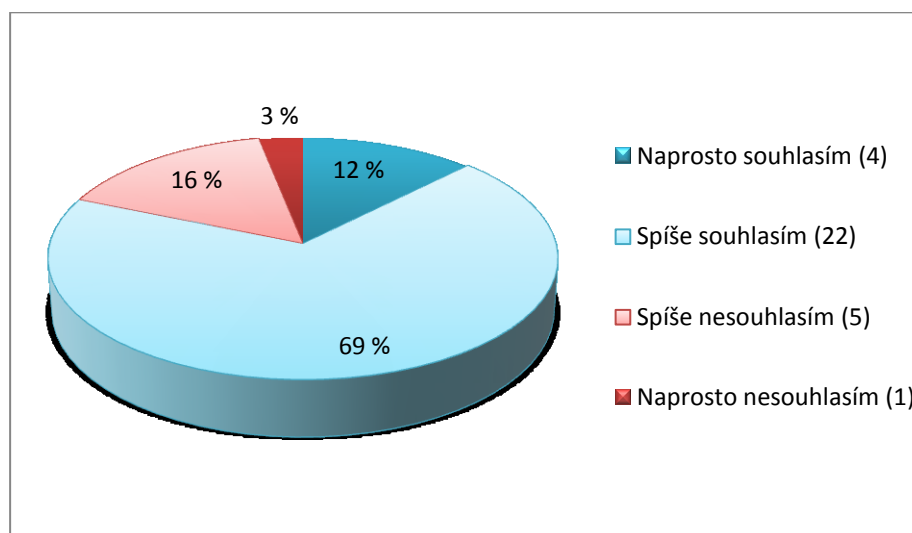
Při srovnání poskytovaných benefitů podle počtu let, po které zaměstnanci ve společnosti působí lze pozorovat, že pro zaměstnané nad 5 let poskytované benefity nebyli důležitým aspektem při volbě zaměstnavatele. Pro zaměstnané do 5 let byly benefity jedním z kritérií, podle kterého si zaměstnavatele vybírali.

Na základě srovnávaných dat jsme došli k závěru, že nejvíce zaměstnanců, kteří si vybírali své zaměstnání podle nabídky poskytovaných benefitů byli technicko-hospodářští pracovníci a pracovníci, kteří jsou zaměstnáni ve společnosti do 2 let.

4. Otázka – Jste celkově spokojen/a s nabídkou benefitů?

Souhrnné výsledky

Graf 4.8 Celková spokojenost s nabídkou benefitů



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Nejvíce dotázaných je spíše spokojeno s celkovou nabídkou benefitů a to 69 % což je pro společnost pozitivní ukazatel. 12 % jsou naprosto spokojeni a pouze 1 člověk není vůbec spokojen. Tyto odpovědi jsme porovnali s 3. otázkou, kde jsme se zaměstnanců ptali na to, zda pro ně byly benefity důležitým rozhodovacím kritériem při volbě zaměstnavatele. Tímto porovnáním závislosti nástupu zaměstnance do zaměstnání na benefičním systému zaměstnavatele, jsme získali informace, zdali zaměstnanci, kteří označili benefiční systém společnosti za jeden z rozhodujících faktorů, jsou nyní s ním spokojeni.

V tomto srovnání jsme vyhodnotili názor pouze v podobě kladných a záporných odpovědí. Pro 4 respondenty byla nabídka benefitů důležitá při volbě zaměstnání a zároveň jsou nyní nespokojeni s nabídkou benefitů.

Zjištění by mohlo vést k zamyšlení, proč jsou nyní tyto respondenti nespokojeni, když si vybírali zaměstnavatele i podle nabízených benefitů, s benefity byli obeznámeni a společnost v posledních letech nabídku benefitů neměnila.

Zbýlých 14 lidí, kteří odpověděli, že pro ně byla nabídka benefitů důležitá, jsou nyní s nabídkou benefitů spokojeni.

Výsledky dle kategorií

Tabulka 4.7 Spokojenost respondentů s nabídkou benefitů dle pracovního zařazení

	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
Dělník	2 (9 %)	14 (61 %)	4 (17 %)	1 (4 %)	2 (8 %)
THP	2 (25 %)	5 (63 %)	1 (13 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

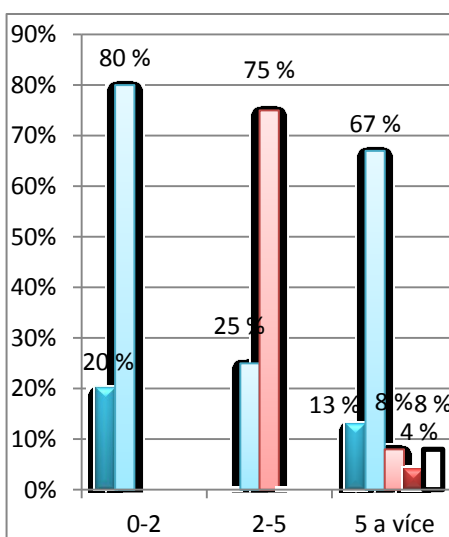
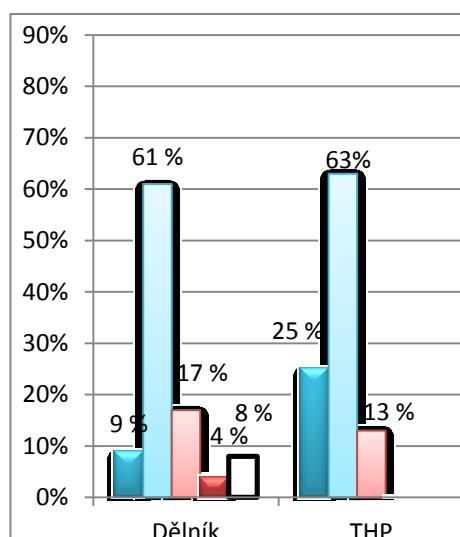
Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka 4.8 Spokojenost respondentů s nabídkou benefitů dle počtu let

	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím	Neodpověděli
0 - 2	1 (20 %)	4 (80 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
2 - 5	0 (0 %)	1 (25 %)	3 (75 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
5 a více	3 (13 %)	16 (67 %)	2 (8 %)	1 (4 %)	2 (8 %)

Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.9 Spokojenost dle pracovního zařazení



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

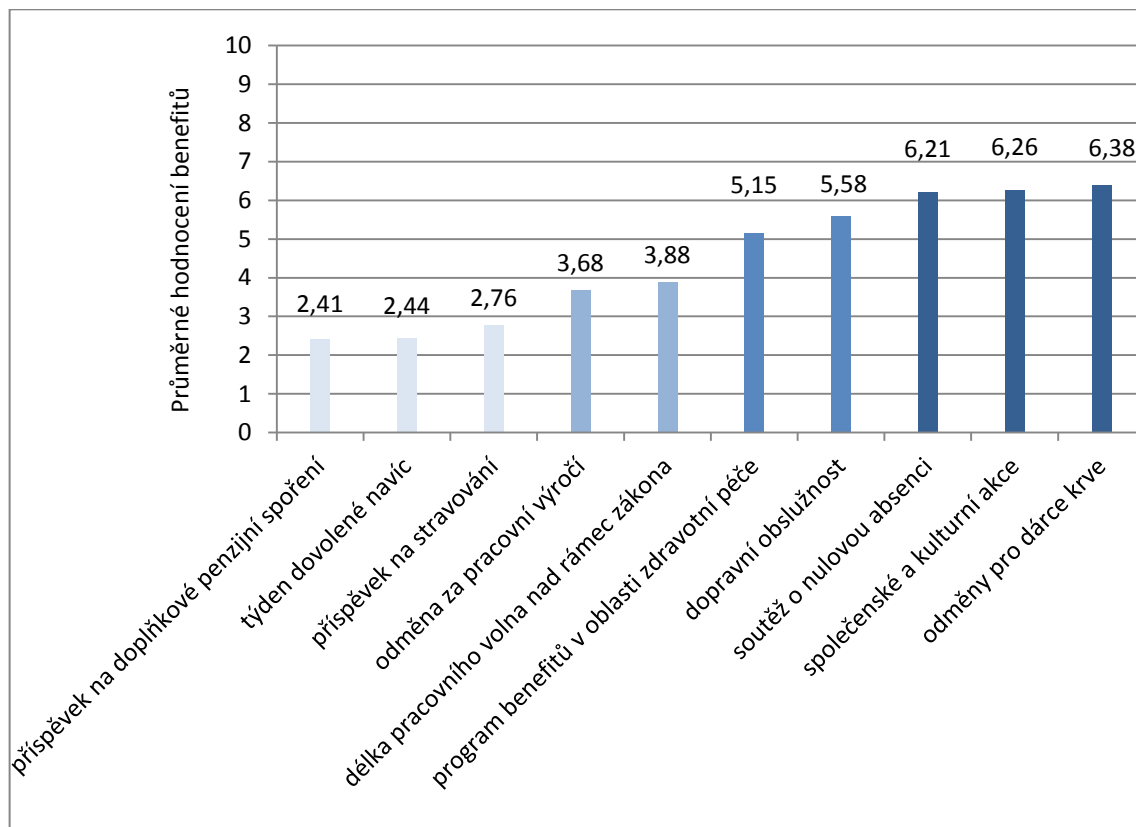
THP jsou obecně spokojenější zaměstnanci než pracovníci na dělnických pozicích. Respondenti zaměstnaní do 2 let a nad 5 let jsou spokojenější, než respondenti zaměstnaní od 2 do 5 let.

Při srovnání spokojenosti zaměstnanců s celkovou informovaností o benefitech jsme zjistili, že se výsledky příliš neliší. Respondenti z řad THP byli informovanější pracovníky, než zaměstnanci na dělnických pozicích. Stejně tak jako zaměstnaní do 2 let a nad 5 let byli informovanější, než zaměstnaní mezi 2. a 5. rokem. Došli jsme k závěru, že informovanější zaměstnanec je zřejmě zaměstnancem spokojenějším.

4.4.3 Hodnocení benefitů

5. Přidělte jednotlivým benefitům poskytovaným Vaší společností hodnocení od 1 (nejpreferovanější benefit) až do 10 (na tomto benefitu mi téměř nezáleží)

Graf 4.11 Hodnocení poskytovaných benefitů



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Z výše zobrazeného grafu plyne, že zaměstnanci nejvíce preferují příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Jak bylo výše zmíněno, příspěvky na penzi jsou jedním z nejčastěji poskytovaných benefitů, poskytuje ho 2/3 zaměstnavatelů. Je tedy pozitivní zjištění, že benefit, který zaměstnavatelé poskytují velmi často, je mezi zaměstnanci, alespoň naší hodnocené společnosti, nejoblíbenější. Hodnotou 1 (nejpreferovanější benefit) přiřadilo penzijnímu spoření 20 lidí z 34, což představuje téměř 60 % dotázaných.

Zaměstnanci, jak je zmíněno v systému odměňování ve společnosti, mají nárok na tento benefit až po roce trvání pracovního poměru. Z tohoto důvodu jsme se zaměřili na to, jak odpovídali respondenti, kteří jsou ve společnosti zaměstnáni do dvou let. Nejčastější přidělovaná hodnota těmito zaměstnanci byla 5.

Pravděpodobně z důvodu, že tito zaměstnanci na penzijní spoření ještě nárok nemají nebo to mohou být zaměstnanci mladšího věku, a proto tento benefit příliš nepreferují.

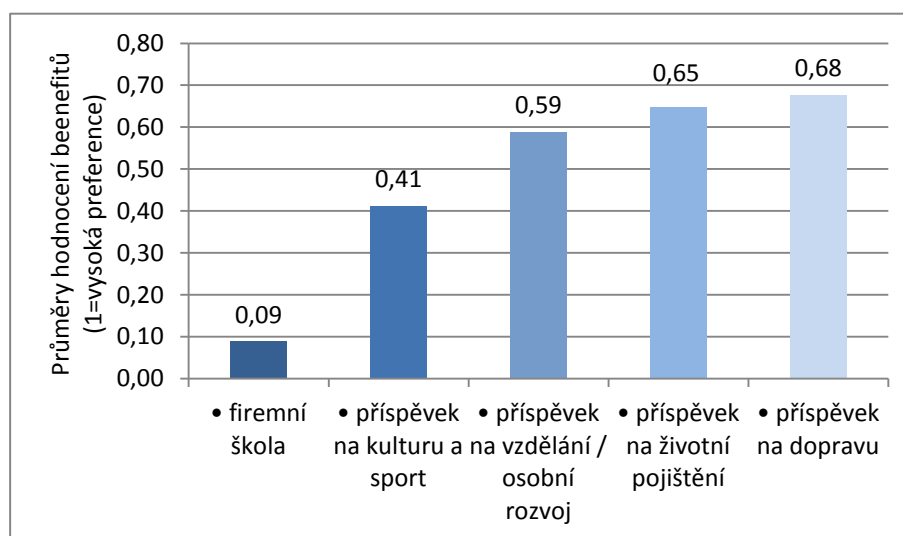
2. nejpreferovanější benefit je týden dovolené navíc. Této variantě přiřadilo hodnotu 1 24 zaměstnanců. Velmi dobře se také umístil příspěvek na stravování, pouze u pracovníků, kteří jsou ve společnosti zaměstnání 2 - 5 let měl až 5. místo, vystřídal je společenské a sportovní akce. Ty skončily na posledním místě u dělníků a pracovníků nad 5 let. Mezi obecně nepreferované benefity se řadí odměny pro dárce krve, soutěž o nulovou absenci a společenské a sportovní akce.

V důsledku odlišného názoru na společenské a sportovní akce pořádané společností jsme dospěli k názoru vhodného uplatnění cafeteria systému. Ten umožňuje zaměstnancům, kteří daný benefit využívat nechtějí přechod na jimi preferovanější benefit. Problémem v tomto případě může být zájem společnosti o co nejvyšší účast zaměstnanců na těchto společenských a sportovních akcích v rámci jisté formy team buildingu.

Společenské a sportovní akce zařadili mezi preferované benefity respondenti, kteří jsou ve společnosti zaměstnání 2. až 5. rokem. Tito lidé jsou většinou v životní etapě zakládání rodinného života, a právě proto mohou mít zájem na pořádání podobných akcí. Tito zaměstnanci se lišili od ostatních i tím, že zařadily k nejméně preferovaným benefitům volno nad rámec zákona. To může být důsledek potřeby vydělávat peníze pro chod začínající domácnosti, mládím a zapálením do práce. U ostatních zaměstnanců se tento benefit udržel mezi nejpreferovanějšími benefity.

6. Zaškrtněte maximálně 3 výhody, které byste navíc zahrnuli do benefitního systému firmy

Graf 4.12 Další žádané benefity



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Je zřejmé, že zaměstnanci nemají zájem o firemní školu, naopak největší zájem je o příspěvky na vzdělání či osobní rozvoj. Všichni respondenti zaměstnaní od 2 do 5 let ve společnosti mají zájem na zavedení příspěvků na vzdělání či osobní rozvoj do benefitního systému společnosti. Nižší hodnocení těmto příspěvkům udělovali zaměstnaní nad 5 let.

To může být způsobeno nepotřebností se dále rozvíjet u zaměstnaných nad 5 let ve společnosti. Tito zaměstnanci volili raději příspěvky na životní pojištění pravděpodobně z důvodu jejich vyššího věku a zájmu na zajištění své rodiny pro případ nepředvídané události.

Největší preferenční rozdíly mezi kategoriemi jsou v příspěvku na kulturu a sport. Veliký zájem panuje z řad THP, ale dělnické pozice o tento benefit zájem nemají.

V tomto případě bychom navrhli pro tento benefit zavedení cafeteria systému.

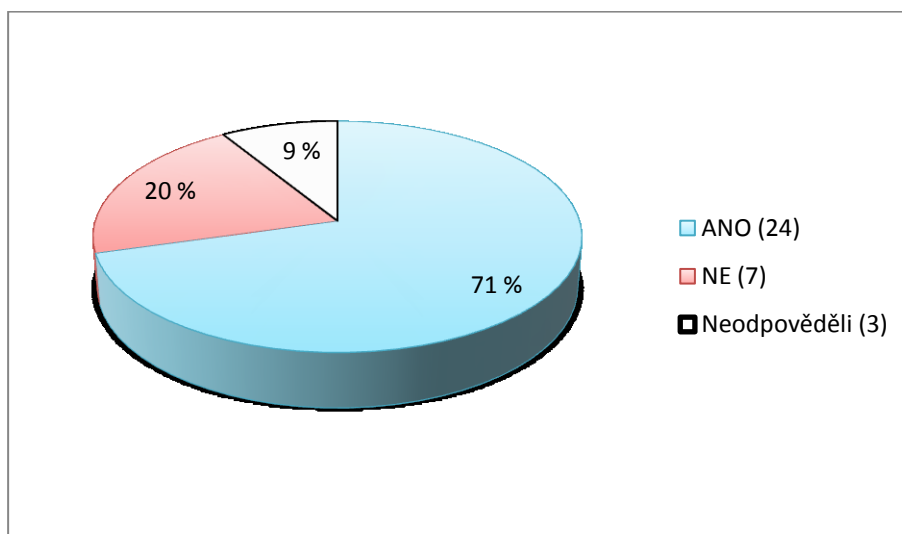
7. Je nějaký další benefit, který byste si přál/a a nebyl zatím zmíněn? Napište jej zde, prosím

Nejčastěji uváděné odpovědi byly zavedení sick days, odměny za 100% docházku bez čerpání nemocenského volna, příspěvky na dopravu a různé příspěvky zaměstnancům na tábory, sportovní aktivity a rozvoj jejich dětí.

Společnost zvažuje jiné šetření, ve kterém chce zjistit preferenci zaměstnanců mezi jimi navrhovanými benefity. Na základě těchto výsledků bude zvažovat rozšíření benefitního systému.

8. Uvítali byste flexibilní systém benefitů?

Graf 4.13 Flexibilní systém odměňování



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Všichni THP mají o cafeteria systém zájem, stejně tak jako zaměstnaní do 2 let a od dvou do 5 let. Dělnické pozice by zavedení cafeteria systému také ocenily, zájem mají 2/3 respondentů z řad dělníků. U zaměstnaných nad 5 let ve společnosti se vyskytovali i odpovědi bez jakéhokoli zájmu, ale i přesto většina respondentů byla pro zavedení flexibilního systému odměňování.

Mladí lidé zaměstnaní do pěti let ve společnosti a THP jsou flexibilní a rychle se přizpůsobují novinkám, a proto si žádají zavedení nového systému, který jim umožní větší možnosti v poskytovaných benefitech. Zaměstnanci, kteří jsou již ve společnosti zaběhlí po delší období (nad 5 let) nemají příliš velký zájem o zavádění novinek. Mají rádi to, na co jsou zvyklí a mohou se obávat změn.

4.4.4 Návrhy a doporučení

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že celková informovanost zaměstnanců je na velmi dobré úrovni, a proto není nutné pořádat informativní akce či školení týkající se benefitů. Pokud by ovšem společnost i přesto chtěla udržovat své zaměstnance dobře informované o své nabídce benefitů, měla by se zaměřit na pracovníky na dělnických pozicích, kteří jsou zaměstnání mezi 2. a 5. rokem ve společnosti, právě ti byli ze zkoumaných kategorií informováni nejméně.

Vedení společnosti zvažovalo zavedení cafeteria systému, proto bychom chtěli navrhnout částečný cafeteria systém v podobě jádra z důvodu dvou různých kategorií benefitů. Ve společnosti jsou poskytovány benefity, jež jsou oblíbeny u všech zkoumaných kategorií zaměstnanců a dále benefity, které preferují pouze určité skupiny.

Do pevného systému jádra bychom z již poskytovaných benefitů zahrnuli příspěvek na penzijní spoření, týden dovolené navíc, příspěvek na stravování a odměny za pracovní výročí. Tyto benefity se u všech hodnocených kategorií umístily mezi pěti nejpreferovanějšími benefity. Benefitem, který v benefitmém systému zatím obsažen není a zaměstnanci by ocenili jeho zavedení, je životní pojištění. Bylo by vhodné jej zavést do pevného systému jádra z důvodu všeobecné oblíbenosti a daňové výhodnosti v poskytování. Příspěvek na životní pojištění je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a odvodů a u zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem za předpokladu, že zaměstnanci začnou naspořené prostředky využívat nejdříve ve věku 60 let a současně nejdříve po pěti letech trvání smlouvy o životním pojištění.

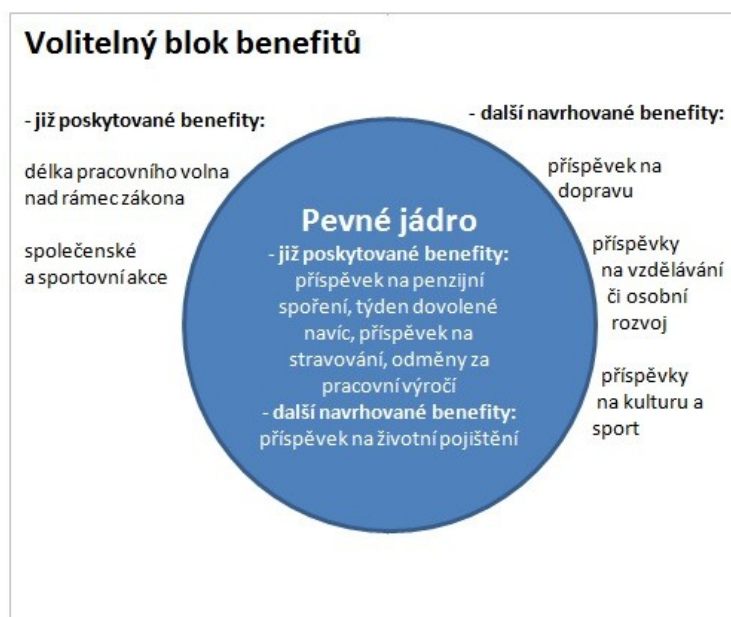
Do volitelné části benefitmého systému z již poskytovaných benefitů by bylo vhodné zvážit zahrnutí délky pracovního volna nad rámec zákona a společenské a sportovní akce,

neboť se u nich vyskytovaly velké rozdíly mezi preferencemi respondentů. Právě tyto benefity bývají obvykle poskytovány plošně pro celou organizaci a zavedení do volitelné části by mohlo být pracné a nemuselo by být efektivní. Proto je potřeba celou situaci zvážit a posoudit možnosti a požadavky společnosti. Z benefitů, které zatím poskytovány nejsou, navrhujeme zahrnout do benefitního systému příspěvky na dopravu. Pokud jsou příspěvky zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do zaměstnání obsaženy ve vnitřním předpisu, kolektivní či individuální smlouvě, pak jsou zahrnovány do výpočtu pro daň z příjmů fyzických osob a do vyměřovacího základu pro odvody pojistného a zároveň jsou daňově uznatelným nákladem z pohledu zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. Do volitelné části ze zatím neposkytovaných benefitů bychom dále zahrnuli příspěvky na vzdělávání či osobní rozvoj a příspěvky na kulturu a sport. Obecně se tyto benefity nezahrnutí do daňových nákladů zaměstnavatele a nezahrnují se do zdanitelného příjmu zaměstnance ani do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

Detailnější analýzu by bylo vhodné provést v závislosti na zaměstnanci navrhovanými benefity. Zaměstnanci doporučovali zavedení příspěvků na aktivity pro děti zaměstnanců ve formě táborů či sportovních aktivit. Dále navrhovali zavedení odměn za stoprocentní docházku. Benefit ve formě odměn za stoprocentní docházku doporučujeme nahradit podobným benefitem a to soutěží o nulovou absenci, neboť tu, ani jedna ze zkoumaných kategorií nezahrnula do preferovaných benefitů a při tom se jedná o formu obdobné pozitivní motivace, která by měla vést k tomu, aby zaměstnanci nebyli nemocní.

Společnosti navrhujeme provedení analýzy formou dotazníků, která by si kladla za cíl zjistit počty dětí zaměstnanců a četnosti zaměstnanců, kteří by ocenili zavedení výše uvedených benefitů v závislosti na kategoriích respondentů. Na základě této analýzy by společnost rozhodla, zda bude benefity poskytovat v rámci pevného jádra či volitelných benefitů. Níže jsme znázornili možnou podobu návrhu benefitního systému společnosti.

Schéma 4.2 Návrh benefitního systému



Zdroj: vlastní zpracování

5 Závěr

Bakalářská práce je zaměřena na oblast zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou složkou odměny zaměstnance, na kterou ze zákona nevzniká právní nárok a je proto zcela na rozhodnutí společnosti, jaké benefity zahrne do svého benefitního systému. Každá společnost potřebuje individuální přístup k tvorbě benefitního systému. Podstatné pro vytvoření návrhu struktury zaměstnaneckých benefitů je většinová skladba zaměstnanců. Různé kategorie zaměstnanců v rozlišení z pohledu vzdělání, věku, pohlaví apod. si žádají různé benefity. Zásadní pro efektivitu výběru benefitů je monitoring preferencí zaměstnanců. Účelný, efektivní a vhodně zvolený benefitní systém je klíčový pro společnost k získání a udržení schopných a kvalifikovaných zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce bylo vytvoření návrhu vhodně zvoleného benefitního systému pro společnost Koyo Bearings. V teoretické části bylo záměrem popsat základní charakteristiku a členění zaměstnaneckých benefitů. Vybrali jsme často poskytované benefity, u kterých jsme provedli detailnější popis zaměřený především na daňové a odvodové hledisko. Cílem kapitoly, která se zabývala daňovým a účetním dopadem benefitů bylo vytvoření celkového náhledu z pohledu jejich daňové a odvodové výhodnosti včetně účetního řešení. V praktické části jsme se věnovali charakteristice společnosti Koyo Bearings a popisu společností poskytovaných benefitů. Získané informace nám umožnily tvorbu dotazníku, což byl také jeden z cílů bakalářské práce.

Na základě dotazníkového šetření, které zahrnovalo 11 otázek, jsme zjišťovali, jak jsou zaměstnanci s nabízenými benefity spokojeni. Jestli jsou dostatečně o benefitech informováni, a u kterých dalších benefitů by uvítali zavedení do firemního benefitního systému. Dotazník byl předložen 358 zaměstnancům, ze kterých vyplněný dotazník odevzdalo 34 respondentů, což činí 9,5 % ze všech dotázaných. Zaměstnance jsme rozdělili na kategorie podle pracovní pozice a délky zaměstnání a ty jsme dále analyzovali.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že informovanost zaměstnanců společnosti o nabídce benefitů je na velmi dobré úrovni, zvláště u technicko-hospodářských pracovníků a zaměstnanců, kteří jsou ve společnosti zaměstnáni do 2 let a od 2 do 5 let. Tito zaměstnanci vyjádřili zároveň nejvyšší spokojenost s nabízenými benefity. Mezi nejlépe hodnocené benefity se ve společnosti řadí příspěvky na penzijní pojištění, týden dovolené navíc, příspěvky na stravování a odměny za pracovní výročí. Tyto benefity se zařadily mezi pět nejpreferovanějších benefitů ve všech zkoumaných kategoriích. Vysoká oblíbenost, ale pouze

u určitých kategorií, převládala u volna nad rámec zákona a u společenských a sportovních akcí. Většina zaměstnanců by uvítala zavedení příspěvku na životní pojištění. Na základě výstupů z dotazníků jsme uvedli v bakalářské práci možné řešení, které by mohlo vést k účelnějšímu poskytování benefitů.

Společnost Koyo Bearings je na trhu práce konkurenčně schopná, jedním z důvodů může být poskytování široké škály zaměstnaneckých benefitů. Společnosti bychom doporučili zavedení částečného cafeteria systému. Tento modernější způsob odměňování zaměstnanců formou benefitů může být přínosem pro zaměstnance i pro společnost samotnou. Jedním z klíčových aspektů zavedení cafeteria systému je intenzivní komunikace zaměřená na benefity. Detailnější analýza zaměstnanci navrhovaných benefitů je také nezbytným požadavkem směřovaným na společnost, pokud chce benefity poskytovat efektivně.

Seznam použité literatury

Knihy a odborné články

- [1] AMRSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 12th ed. London: Kogan Page, 2012. 752 s. ISBN 978-0-7494-6550-6.
- [2] ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
- [3] D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty 2014*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 487 s. ISBN 978-80-7263-869-7.
- [4] DĚDINA, Jiří. *Podnikové organizační struktury: teorie a praxe*. Praha: Victoria Publishing, 1996. 117s. ISBN 80-7187-029-3.
- [5] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 192 s. ISBN 978-80-7263-722-5.
- [6] LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vyd. Uherské Hradiště: Roma, 2008. 253 s. ISBN 978-80-903808-9-9.
- [7] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [8] MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 930 s. ISBN 80-856-2329-3.
- [9] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.
- [10] SYNEK, Miloslav a kol. *Podniková ekonomika* 5. vyd Praha: C. H. Beck, 2010. 498s. ISBN 978-80-7400-336-3.

Elektronické zdroje

- [11] DAŇAŘI ONLINE PORTÁL DAŇOVÝCH PORADCŮ A PROFESIONÁLŮ. *Fondy* [online]. [30. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d221v197-fondy/>.
- [12] DŮCHODOVÁ REFORMA. *CZ. Pilíře českého důchodového systému* [online]. [30. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>.

- [13] EURO E15. *František Ringhoffer: Vagonový král* [online]. [25. 12. 2014]. Dostupné z: <http://euro.e15.cz/profit/frantisek-ringhoffer-vagonovy-kral-862087>.
- [14] HR MONITOR. *Průměrně stráví Češi u jednoho zaměstnavatele téměř 10 let* [online]. [25. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.hr-monitor.cz/delka-zamestnani>.
- [15] MANAGEMENT MANIA. *Zaměstnanecké benefity (Employee Benefits)* [online]. [30. 12. 2014]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnanecke-benefity-employee-benefits>.
- [16] MZDOVÁ PRAXE. *Zdravotní volno a otázky související* [online]. [4. 1. 2015]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/docd28590v35741zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/?search_query=.
- [17] SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. *Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání* [online]. [30. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>.
- [18] Interní materiály společnosti

Vyhlášky a zákony

- [19] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [20] Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů
- [21] Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- [22] Zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů
- [23] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- [24] Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů
- [25] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [26] Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů
- [27] Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

- [28] Vyhláška č. 418/2003 Sb., kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu, ve znění pozdějších předpisů
- [29] Předpis č. 592/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [30] Předpis č. 592/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [31] ÚZ č. 1062-Vzorový účtový rozvrh 2015, Rozvaha a výsledovka 2015

Seznam zkratek

ČM	Čistá mzda
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
HM	Hrubá mzda
ID	Interní doklad
JTEKT	JTEKT Corporation
Koyo Bearings	Koyo Bearings Česká republika s.r.o.
SHM	Super hrubá mzda
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
SP	Sociální pojištění
THP	Technicko-hospodářský pracovník
ÚZ	Úplné znění
VBÚ	Výpis z běžného účtu
VPD	Výdajový pokladní doklad
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
Vyhláška č. 114/2002 Sb.	Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
Zákoník práce	Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZP	Zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7.5.2015...

.....
Barbora Krejčlová

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 Zaměstnanecké benefity: vývoj 2010 až 2014

Příloha č. 2 Zkrácený účtový rozvrh pro podnikatele

Příloha č. 3 Dotazník

Přílohy

Příloha č. 1

Zaměstnanecké benefity: vývoj 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %
Příspěvek na penzijní připojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace, apod.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %
Dny volna takzvané sick days	-	-	-	30 %	25 %
Flexi-poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %

Zdroj: (ING pojišťovna, a.s. a SPČR, 2014) - vlastní zpracování

Příloha č. 2

Zkrácený účtový rozvrh pro podnikatele

211	Pokladna
213	Ceniny
221	Bankovní účty
335	Pohledávky za zaměstnanci
427	Ostatní fondy
431	Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení
527	Zákonné sociální náklady
528	Ostatní sociální náklady

Zdroj: (ÚZ č. 1062 - Vzorový účtový rozvrh 2015, Rozvaha a výsledovka 2015, 2015)

- vlastní zpracování

Příloha č. 3

Dotazník

DOTAZNÍK SPOKOJENOSTI S BENEFITNÍM SYSTÉMEM														
<p>Vážení zaměstnanci,</p> <p>jsem studentkou VŠB- TUO a ve spolupráci s personálním oddělením zpracovávám diplomovou práci na téma "Zaměstnanecké benefity ve firmě Koyo Bearings".</p> <p>Dovoluji si Vás tímto požádat o spolupráci, konkrétně o vyplnění tohoto dotazníku, což Vám zabere 5-10 minut.</p> <p>Výsledky dotazníkového šetření budou prezentovány vedení společnosti a mohou vést k přenastavení benefitní struktury ve Vaší společnosti.</p> <p>Vybrané odpovědi označte křížkem. Vyplněné dotazníky vhaďte do schránky na personálním oddělení do 4.2.2015.</p> <p>Za Vaši spolupráci předem děkuji. Pavla Králová</p>														
<table border="1"> <tr> <td>Kategorie</td> <td>Dělník</td> <td>TH</td> </tr> <tr> <td>Pohlaví</td> <td>žena</td> <td>muž</td> </tr> <tr> <td>Délka zaměstnání</td> <td>do 2 let</td> <td>2-5 let</td> <td>více než 5 let</td> </tr> </table>		Kategorie	Dělník	TH	Pohlaví	žena	muž	Délka zaměstnání	do 2 let	2-5 let	více než 5 let			
Kategorie	Dělník	TH												
Pohlaví	žena	muž												
Délka zaměstnání	do 2 let	2-5 let	více než 5 let											
	OTÁZKA	NAPROSTO souhlasím	SPÍŠE souhlasím	SPÍŠE nesouhlasím	NAPROSTO nesouhlasím									
1.	Máte dojem, že jste dostatečně informován/a o benefitech (zaměstnaneckých výhodách), jež Vám firma nabízí?													
2.	Víte, kde naleznete informace o benefitech poskytovaných Vaší společností?													
3.	Bylo pro Vás důležité, jaké benefity nabízí Váš zaměstnavatel při hledání zaměstnání?													
4.	Jste celkově spokojen/a s nabídkou benefitů?													
5.	Přidělte jednotlivým benefitům poskytovaným Vaší společností hodnocení od 1 (nejpreferovanější benefit) až do 10 (na tomto benefitu mi téměř nezáleží)													
	• příspěvek na stravování													
	• týden dovolené navíc													
	• délka pracovního volna nad rámec zákona (při narození dítěte, stěhování, vlastní svatby, úmrtí v rodině)													
	• odměny pro dárce krve													
	• společenské a sportovní akce													
	• odměna za pracovní výročí													
	• příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření (2% z vyměřovacího základu)													
	• soutěž o nulovou absenci (zájezd v hodnotě 15 000 Kč)													
	• program volitelných benefitů v oblasti zdravotní péče (rehabilitační a regenerační služby, vitamínové a kosmetické balíčky, příspěvky na pohybové aktivity)													
	• dopravní obslužnost (parkování v areálu, autobusová dostupnost)													
6.	Zaškrtněte maximálně 3 výhody, které byste navíc zahrnuli do benefitního systému firmy													
	• příspěvek na kulturu a sport													
	• příspěvek na vzdělání / osobní rozvoj													
	• příspěvek na dopravu													
	• příspěvek na životní pojištění													
	• firemní školka													
7.	Je nějaký další benefit, který byste si přál/a a nebyl zatím zmíněn? Napiště jej zde, prosím:													
8.	Uvítali byste flexibilní systém benefitů (zaměstnanci mají nastaven rozpočet a vybírají si z nabídky nejrůznějších benefitů podle toho, které jim nejvíce vyhovují)?													
V případě, že pro nás máte jiné sdělení, použijte zadní stranu dotazníku.														

Zdroj: vlastní zpracování